موسى عبود
دكتور في الحقوق
أستاذ سابقاً في كلية العلوم القانونية
والاقتصادية والاجتماعية بالرباط

دروس في
القانون الاجتماعي

المركز الثقافي العربي


مكتبة
طريق العلم

دروس في

القانون الاجتماعي

* دروس في القانون الاجتماعي.
* تأليف: د. موسى عبود.
* الطبعة الثانية، 1994.

* الناشر: المركز الثقافي العربي.
* العنوان:

□ بيروت/الحمراء ـ شارع جان دارك ـ بناية المقدسي ـ الطابق الثالث.
* ص.ب/113-5158/* هاتف/343701-352826/* تلكس/NIZAR 23297LE/

□ الدار البيضاء/● 42 الشارع الملكي ـ الأحباس * ص.ب/4006/* هاتف/307651-303339/
● 28 شارع 2 مارس * هاتف /271753 - 276838/ * فاكس /305726/.

دروس في
القانون الاجتماعي

موسى عبود

دكتور في الحقوق
أستاذ سابقاً في كلية العلوم القانونية
والاقتصادية والاجتماعية بالرباط

المركز الثقافي العربي

اهــداء

إلى جميع طلبتي الذين استفادوا من هذه الدروس في شكلها السابق والذين سيستفيدون منها في شكلها الجديد بين دفتي هذا الكتاب .

المؤلـف

تقديم الطبعة الثانية

بعد أن نفدت الطبعة الأولى من هذا الكتاب التي ظهرت سنة 1987 وأنا ما أزال إذ ذاك أستاذاً في كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية بالرباط، تواردت عليّ طلبات كثيرة من أجل إخراج طبعة ثانية ولكني كنت أتردد في الإقدام على ذلك لأسباب عديدة منها من جهة تراكم الأشغال عليّ في ممارستي لمهنة المحاماة ومنها بالخصوص ما كان ـ وما زال يروج ـ حول قرب صدور «مدونة الشغل». لكنه تبين لي أخيراً أن صدور مدونة الشغل ما زال بعيداً، ومن جهة ثانية فإن استقالتي من مهنة المحاماة أصبحت تترك لي الوقت اللازم للرجوع إلى التأليف.

ولذلك أقدمت على إعداد هذه الطبعة الثانية مضيفاً إليها ما ظهر من تشريعات جديدة وما صدر من اجتهادات قضائية جاء بعضها بمواقف جديدة للمجلس الأعلى في ميدان انتهاء عقد الشغل.

فنرجو أن تلاقي هذه الطبعة القبول الذي لاقته الطبعة الأولى.

جاج (لبنان) في 18 غشت (آب) 1993

المؤلف

تقديم الطبعة الأولى(*)

هذا الكتاب هو ملخص الدروس التي ألقيتها وما زلت ألقيها منذ سنة 1965 في كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية بالرباط وكذلك خلال مدة عشر سنوات في كلية الدار البيضاء.

وكانت هذه الدروس تطبع على الرونيو من سنة إلى أخرى مع إدخال التغييرات التي تحدث في التشريع والاجتهاد القضائي، وكنت أتردد دائماً في إخراجها بشكل كتاب نظراً لما يقتضيه الأمر من تغييرات مستمرة ولما يلقيه من مسؤولية علمية على عاتق المؤلف نشر كتاب على المستوى الجامعي اللائق.

لكن إلحاح الكثيرين من الأصدقاء والمشتغلين بالقانون الاجتماعي وضرورة جعل هذه الدروس في متناول أكبر عدد ممكن من الطلاب في مختلف الجامعات المغربية واقتناعي بأن الكمال لله وحده ولن يدركه أي إنسان في عمله مهما تأنى وتبصر، كل ذلك جعلني أوطد العزم على نشر هذا الكتاب مضيفاً إلى الدروس النظرية بعض الاجتهادات القضائية ـ لا سيما قرارات المجلس الأعلى ـ تعزيزاً للقواعد القانونية المعروضة بتفصيل خصوصاً في ما يعود إلى انتهاء عقد الشغل والنزاعات التي تترتب عليه.

ولا بد في هذا المقام من التذكير بأن هذا الكتاب موجه في الدرجة الأولى لطلبة كليات الحقوق وغيرها من المدارس العليا التي تدرس فيها مادة القانون الاجتماعي. فهو لا يدرس فلسفة القانون الاجتماعي ولا النظريات الاقتصادية بشأن الشغل وإنما يرمي إلى التعريف بالقانون الوضعي المغربي مع شيء من القانون المقارن.

ولذلك فإنه في نفس الوقت يصلح مرجعاً سريعاً لكل مشتغل بهذا الفرع من القانون.

فأرجو أن لا يكون هذا العمل مخيباً لآمال من كانوا بانتظاره.

المؤلف

الرباط ـ دجنبر 1986

المبحث الأول

التسمية - الموضوع - التعريف

التسمية:

يعرف القانون عادةً بأنه مجموعة القواعد التي تحكم العلاقات بين الأشخاص الذين يعيشون في مجتمع. وتضاف إلى لفظة «قانون» صفة تبين نوع العلاقات التي تحكمها مجموعة معينة من تلك القواعد. فحين نقول مثلاً: «القانون التجاري» فإننا نعني مجموعة القواعد التي تحكم العلاقات التجارية بين الأشخاص. وحين نقول: «القانون الإداري» نعني بهذه العبارة مجموعة القواعد التي تحكم تنظيم الإدارة العمومية وتسييرها في دولة ما.

فما هو والحالة هذه نوع العلاقات التي يحكمها «القانون الاجتماعي»؟.

قبل أن نجيب عن هذا السؤال لا بد أن نلاحظ أولاً أن المفهوم اللغوي للفظة «اجتماعي» لا يمكنه أن يعطينا الجواب عن هذا السؤال. لأننا إذا كنا حين نقول: «القانون التجاري» نفهم فوراً موضوع هذا الفرع من القانون لأن صفة «تجاري» تشير إلى التجارة فإن الأمر يختلف حين نقول: «قانون اجتماعي» لأن صفة «اجتماعي» تشير إلى «اجتماع» وإلى «مجتمع» لا سيما أن عبارة «قانون اجتماعي» هي مجرد ترجمة للعبارة الفرنسية Droit social حيث نجد لفظة social مشتقة من Société أي المجتمع. وعليه فإن المفهوم اللغوي سيجرنا إلى القول بأن «القانون الاجتماعي» هو مجموعة القواعد التي تحكم العلاقات بين الأفراد الذين يعيشون مجتمعين أو في مجتمع. وهو التعريف الذي عرفنا به القانون على الإطلاق ولذلك فإن المفهوم اللغوي للعبارة لا يمكنه أن يدلنا على مضمنها القانوني.

نستنتج مما تقدم أن تسمية «قانون اجتماعي» هي مجرد اصطلاح لأنها لا تكفي لغة للدلالة على نوع العلاقات التي يحكمها هذا الفرع من القانون. ولكن بما أنها أصبحت مصطلحاً مقبولاً ومعمولاً به فلا بد لنا من أن نتعرف على موضوعها.

موضوع القانون الاجتماعي :

قبل ظهور الصناعة الحديثة كانت علاقات الشغل خاضعة لقواعد القانون المدني بوصفها عقداً يحكمه مبدأ سلطان الإرادة. وكان الأمر على هذه الكيفية سواء في البلدان الغربية وارثة القانون الروماني أو في البلدان التي تحكمها الشريعة الإسلامية.

لكن الثورة الصناعية التي أدت إلى تكتل جماهير غفيرة من العمال في المدن جرت معها تغييرات عميقة في علاقات الشغل المأجور. إذ أن الطبقة العمالية بعد أن شعرت بقوتها العددية أخذت تنظم نفسها في تجمعات (النقابات) ستصبح قوة ضغط مهمة. وقد أدى الأمر بالدولة إلى التدخل بفرضها نظاماً للشغل في الصناعة. وهكذا عرف درس هذا النظام خلال مدة طويلة باسم «التشريع الصناعي». لكن التنظيم لم يقف عند العمل الصناعي بل أخذ يمتد تدريجياً إلى نشاطات أخرى (التجارة، المهن الحرة، الفلاحة، الخ . . .) وبذلك لم تعد تسمية «التشريع الصناعي» تتسع للدلالة على هذا الفرع من القانون فحلت محلها تسمية «قانون الشغل» للدلالة على أن موضوع هذا الفرع من القانون هو مجموع القواعد المنظمة للعلاقات التي تنشأ عن كل شغل مأجور[1] أياً كان نوعه.

ففي هذا الاتجاه كانت تسمية «قانون الشغل» مناسبة وكافية، لكن حدثاً جديداً ظهر بعد الحرب العالمية الثانية جعل هذه التسمية تضيق عن استيعابه. وهذا الحدث هو ظهور وانتشار الضمان الاجتماعي الذي لم يلبث أن تجاوز الحدود الناشئة عن الشغل المأجور. وإذ ذاك ظهرت عبارة «القانون الاجتماعي» لتسمية ذلك الفرع من القانون الذي يشمل قانون الشغل والضمان الاجتماعي معاً. ففي برامج الجامعات الفرنسية ما زالت هاتان المادتان منفصلتين ولذلك نجد مؤلفات وجيزة ووسيطة لكل من المادتين على حدة. لكن برامج الجامعات المغربية ضمت المادتين في موضوع دراسي واحد تحت اسم «القانون الاجتماعي».

تعريف القانون الاجتماعي :

بالنظر إلى الملاحظات السابقة يمكن تعريف القانون الاجتماعي بأنه «مجموع القواعد

---

(1) انطلاقاً من لفظة «أجر» التي تدل على ما يؤديه المستفيد من شغل غيره إلى الذي يشتغل استعملنا الألفاظ التالية: «أجير» بدلاً من «عامل» ونعني بها من يقدم شغله للغير مقابل أجر و «مؤاجر» بدلاً من «رب العمل» ونعني بها الطرف الذي يستفيد من شغل الآخرين مقابل أداء الأجر، و «الشغل المأجور» ونعني به الشغل الذي يقدمه الأجير للمؤاجر مقابل أجر وهو يتميز عن الشغل غير المأجور وهو الذي ينجزه الشخص لنفسه أو لفائدة الغير ولكن بدون مقابل.

ونشير منذ الآن إلى كون قانون الشغل لا يهتم إلا بالعلاقات بين المؤاجر والأجير في إطار الشغل المأجور. كما يلاحظ أن لفظة «عمل» هي المستعملة في الشرق العربي. لكن لفظة «شغل» هي في نظرنا أقرب إلى مفهوم لفظة travail الفرنسية في حين أن لفظة «عمل» تقابل action ومع ذلك فإننا سنحتفظ بالإسمين اللذين أصبحا رائجين وهما: منظمة العمل الدولية ومنظمة العمل العربية.

القانونية المطبقة على العلاقات الفردية والجماعية الناشئة بين المؤاجرين الخصوصيين من جهة ومن يشتغلون تحت سلطتهم من جهة أخرى بسبب الشغل وكذلك القواعد التي تحكم الضمان الاجتماعي».

المبحث الثاني

المميزات العامة للقانون الاجتماعي

يبرز القانون الاجتماعي في الوقت الحاضر كمادة قانونية مستقلة تتميز ببعض المميزات الخاصة بها ولا سيما بالمميزات الآتية:

- الحداثة.
- التحرك.
- الميل إلى التدويل.
- الاتصاف بصفة القانون الآمر.
- التحلي ببعض الخاصيات.

وسندرس كل واحدة من هذه المميزات على حدة.

أولاً ــ حداثة القانون الاجتماعي:

القانون الاجتماعي قانون فتي. فهو لم يبدأ بالبروز كقانون مستقل عن القانون المدني ومتميز بمميزات خاصة إلا في النصف الثاني من القرن التاسع عشر. وفي المغرب لم يظهر إلا بعد بسط الحماية.

ثانياً ــ تحرك القانون الاجتماعي:

إن المبادىء الكبرى التي يقوم عليها القانون المدني ظهرت بظهور المجتمعات البشرية لكي تحكم العلاقات العادية بين بني البشر أي تلك العلاقات التي نجدها في كل زمان ومكان كالبيع والشراء والكراء والقرض والوكالة الخ . . . فهذه العلاقات تتصف بشيء من الاستقرار يجعل القواعد المقررة منذ قرون عديدة تبقى صالحة إلى يومنا هذا.

وعلى العكس من ذلك فإن القانون الاجتماعي، الذي ولد في ظل الثورة الاجتماعية وواكب بروز مذاهب سياسية واقتصادية جديدة، يبقى رهيناً بالتطور السريع الذي تفرضه التقنية على تلك الثورة في مسيرتها الدائمة: فالقانون الاجتماعي وهو الملزم بمسايرة هذا التطور المستمر مدعو بدوره لمواكبة هذه المسيرة كي يتيسر له أن يقدم في كل آونة الحلول القانونية المناسبة ومن هنا يبرز تحرك القانون الاجتماعي الذي يؤلف إحدى مميزاته الرئيسية.

ثالثاً ــ ميل القانون الاجتماعي إلى التدويل:

يشاهد منذ أواخر القرن التاسع عشر ميل نحو توحيد القواعد القانونية بين الدول في

مختلف الميادين. ففي ميدان القانون التجاري مثلاً نجد تشريع جنيف الموحد بشأن الأوراق التجارية كما نجد عدة اتفاقيات بشأن الملكية الصناعية والملكية الأدبية. وهنالك عدة جمعيات ومنظمات دولية أو إقليمية تعقد اجتماعات دورية لمناقشة وسائل هذا التوحيد.

وقد برزت هذه الظاهرة بكيفية أقوى في ميدان القانون الاجتماعي إذ ساعدت مجموعة من العوامل على تدويل هذا الفرع من القانون.

هذا وإننا سنشير بنوع خاص من جهة إلى عامل اقتصادي مهم ومن جهة أخرى إلى بعض العوامل الفكرية والسياسية والنقابية.

أ ـ العامل الاقتصادي:

إن التحسينات الاجتماعية التي تمنح للأجراء (كرفع الأجور وتخفيض مدة العمل ومنح تعويضات عائلية الخ . . .) ترفع ثمن الإنتاج. ولذلك فإن البلدان التي تمنح هذه التحسينات لأجرائها تصبح معرضة لمنافسة البلدان التي توازيها في التقدم الصناعي في حين أن قوانينها الاجتماعية لا تمنح الأجراء نفس المزايا. ومن هنا تتبين ضرورة تشريع اجتماعي دولي إن لم يكن موحداً فعلى الأقل متشابهاً للحد من المنافسة الصناعية بين الدول. وهذا من أهم الأسباب التي أدت إلى إنشاء منظمة العمل الدولية.

ب ـ العوامل السياسية والنقابية:

1 ـ تجدر الإشارة أولاً إلى التأثير الكبير الذي أحدثته المنظمات الاشتراكية الدولية. وأول منظمة منها أسسها في لندن كارل ماركس بتاريخ 28 شتنبر 1864.

2 ـ وهنالك نوع ثان من التعاون الدولي بين الأجراء، أحدث عهداً وهو التقارب بين مختلف النقابات العمالية وقد أدى هذا التقارب إلى إنشاء عدة اتحادات دولية، منها: الاتحاد النقابي العالمي (F.S.M.) والكونفدرالية الدولية للنقابات المسيحية (C.I.S.C.) والكونفدرالية الدولية للنقابات الحرة (C.I.S.L.) الخ . . . .

3 ـ كثير من المنظمات الدولية تعير في الوقت الحاضر اهتماماً خاصاً للتعاون بين الدول في الميدان الاجتماعي. مثال ذلك أن «الإعلان العالمي لحقوق الإنسان» الذي صادقت عليه هيئة الأمم المتحدة بتاريخ 10 دجنبر 1948 يعلن كحقوق مشتركة بين البشر أجمعين: حرية الشغل، والحق في حرية اختيار الشغل، والحرية النقابية والحق في الضمان الاجتماعي. كما أن المنظمات الإقليمية المهمة تعير هذا الميدان نفس الاهتمام: فاتحاد أوروبا الغربية (U.E.O.) المنشأ بمعاهدة بروكسيل المؤرخة في 17 مارس 1948 بين خمس دول أوروبية: (البلجيك واللوكمسبورغ وهولندا وانكلترا وفرنسا) وضع بين أهدافه «النمو المنسجم للنشاط الوطني لكل دولة في الميدان الاجتماعي». كما أن «مجلس أوروبا» الذي يعود نظامه إلى تاريخ 5 ما يو 1949 يسجل بين أهدافه تنمية المثل العليا والمبادىء المشتركة بين أعضائه

«وتسهيل تقدمهم الاجتماعي والاقتصادي». وسارت في نفس الاتجاه المادة الثانية من ميثاق جامعة الدول العربية بشأن تعاون الدول المشتركة فيها في الشؤون الاقتصادية والاجتماعية، وكذلك المادة الرابعة من ميثاق العمل العربي.

4 ـ إن تأسيس منظمة العمل الدولية في سنة 1919 كان تتويجاً للمجهودات المبذولة في هذا السبيل والمحرك الأقوى لتحقيق الأهداف التي يرمي إليها. وينطبق القول نفسه ولو في نطاق أضيق على منظمة العمل العربية المنشأة داخل الجامعة العربية.

رابعاً ـ التحلي بصفة القانون الآمر:

إن تدخل الدولة المتصاعد في شؤون القانون الاجتماعي كان من شأنه أن يؤدي حتماً إلى تحلي هذا القانون بصفة القانون الآمر، إذ أن التدابير التي تتخذها الدولة في هذا الميدان لا يمكنها أن تنتج أثرها إذا كان للأفراد الحق في مخالفتها والتهرب من تطبيقها.

وتبرز هذه الصفة بنوع خاص بالنسبة لعقد الشغل الذي تبنى على أساسه علاقات الشغل الفردية (أ) وتتجلى في العقوبات الزجرية التي يتسع نطاقها يوماً بعد يوم (ب).

أ ـ بالنسبة لعقد الشغل:

إن مبدأ سلطان الإرادة الذي هو أساس قانون التعاقد أصبح نطاق تطبيقه ضيقاً حين يتعلق الأمر بعقد الشغل. فمعظم الالتزامات التي تنشأ عن هذا العقد تخضع لقواعد يعينها القانون ولا يجوز للأطراف الاتفاق على ما يخالفها. وكل اتفاق من هذا النوع يكون باطلاً وعديم الأثر. ولذلك فإننا في إطار علاقات الشغل الفردية نجد أنفسنا مضطرين لدراسة تنظيم الشغل أولاً قبل دراسة عقد الشغل لأن هذا العقد لا يمكنه أن يخالف ذلك التنظيم.

ومع ذلك لا بد من القول بأن هذه الصفة الآمرة تطبق على العموم في اتجاه واحد لا غير أي لفائدة الأجراء ضد المؤاجرين. وعليه فإذا كانت المخالفة ترمي إلى منح الأجير تحسينات إضافية فإنها تكون إذ ذاك جائزة.

ب ـ العقوبات الزجرية:

سواء كانت قواعد القانون الاجتماعي الآمرة تنظم علاقات الشغل أو الضمان الاجتماعي فإنه يترتب غالباً على مخالفتها فرض عقوبات زجرية.

خامساً ـ التحلي ببعض الخاصيات:

تبرز خاصية القانون الاجتماعي في استقلاله عن فروع القانون الأخرى لا سيما عن القانون المدني الذي تفرع عنه القانون الاجتماعي. ويتبين هذا الاستقلال في مصادره أولاً ثم بالخصوص في قواعده.

أولاً ــ الاستقلال في المصادر:

سنرى عند دراسة مصادر القانون الاجتماعي الدور الرئيسي الذي تلعبه المصادر الموصوفة «بالمهنية». ومن دراسة التطور التاريخي لقانون الشغل يمكن أن تستخلص نتيجتان مهمتان بهذا الصدد: أولاً، تقهقر مبدأ سلطان الإرادة أمام التنظيم القانوني الآمر كنتيجة لتدخل الدولة ثم فيما بعد تقهقر هذا التنظيم القانوني أمام المصادر المهنية، كالاتفاقيات الجماعية.

وهذا الاستقلال في المصادر يتجسم غالباً في طريقة تفسير خاصة لنصوص القانون الاجتماعي. ويساعد على ذلك نوع من الاستقلال تتمتع به الهيئات القضائية التي تنظر في قضايا الشغل. ففي كثير من الدول تنظر في هذه القضايا محاكم للشغل تمارس عملها كمحاكم استثنائية. وغالباً ما نجد اليوم في محاكم النقض غرفة اجتماعية تختص بالبت في هذه القضايا. وقد ساهم هذا الاستقلال القضائي مساهمة كبيرة في إقرار بعض المبادىء الخاصة بالقانون الاجتماعي لا سيما التفسير في حالة الشك لصالح الأجراء متى كان الأمر يتعلق بنصوص ترمي إلى حمايتهم.

ثانياً ــ الاستقلال في القواعد:

يظهر هذا الاستقلال في الخروج على بعض المبادىء التقليدية المطبقة في القانون المدني. فمن ذلك.

أ ــ مخالفة مبدأ نسبية العقود:

فمبدأ نسبية العقود مقرر صراحة في الفصل 228 من قانون الالتزامات والعقود الذي ينص: «الالتزامات لا تلزم إلا من كان طرفاً في العقد، فهي لا تضر الغير ولا تنفعهم إلا في الحالات المذكورة في القانون».

والحال أننا سنرى عند دراسة الاتفاقيات الجماعية، التي هي عقود، أن هذه الاتفاقيات يمكنها أن تنطبق على أشخاص كانوا معتبرين من الغير وقت إبرامها.

ب ــ مخالفة مبدأ عدم انتقال الالتزامات إلى الخلف الخاص:

بمقتضى القواعد العامة للقانون المدني يعتبر الخلف الخاص من الغير بالنسبة للتصرفات القانونية الصادرة عمن نقل الحق إليه ولذلك ليس عليه أن يتحمل الالتزامات التي كانت واقعة على عاتق ناقل الحق إليه. فهكذا مثلاً لا يكون الشخص الذي يشتري مصنعاً أو متجراً مسؤولاً مبدئياً عن ديون البائع والتزاماته. وكان تطبيق هذا المبدأ يؤدي إلى القول بأن المشتري لا يتحمل التزامات البائع نحو أجرائه وبالتالي يمكنه أن يصرفهم من العمل بدون تعويض.

وهذا كان يقع فعلاً بالنسبة للقانون المغربي قبل سنة 1938. ولكن الظهير الصادر بتاريخ 26 شتنبر 1938 والمقتبس من القانون الفرنسي الصادر بتاريخ 19 يوليوز 1928 غير هذه

الوضعية إذ أضاف على الفصل 754 من قانون الالتزامات والعقود عدة فقرات منها الفقرة السابعة ونصها كما يلي: «إذا طرأ تغيير في المركز القانوني لرب العمل، على الأخص بسبب الإرث أو البيع أو الإدماج أو تحويل المشروع، أو تقديمه حصة في شركة فإن جميع عقود العمل الجارية في يوم حصول هذا التغيير تستمر بين المالك الجديد للمشروع وبين عماله وخدمه ومستخدميه».

ج ـ نشأة مفهوم جديد للمسؤولية:

كانت المسؤولية في نظام القانون المدني الفرنسي مبنية أساساً على فكرة الخطأ. وبهذا المفهوم فسر القضاء الفرنسي النصوص القانونية في الموضوع طيلة القرن التاسع عشر. ولكن في سنة 1896 أخذت محكمة النقض الفرنسية بتفسير جديد للفصل 1384 من القانون المدني إذ قالت بمبدأ المسؤولية القائمة على حراسة الشيء بصرف النظر عن كل فكرة خطأ. وقد استعمل هذا التفسير بنوع خاص لمساعدة العمال الذين كانوا يصابون بحوادث في الشغل ولم يكن بوسعهم إثبات وقوع خطأ من جانب المؤاجر فالتفسير الجديد كان يقضي باعتبار المؤاجر مسؤولاً وملزماً بالتعويض بوصفه حارساً لأدوات الشغل التي وقعت بها الحادثة. ثم جاء القانون اللصادر بتاريخ 9 أبريل 1898 بشأن التعويض عن حوادث الشغل ـ الذي اقتبس منه الظهير المغربي الصادر بتاريخ 25 يونيه 1927 ـ فأكد مبدأ هذه المسؤولية خارجاً عن وجود أي خطأ. وقد ظهرت عدة نظريات لتشرح الأساس الذي تستند عليه هذه المسؤولية الموضوعية وأشهرها نظرية المخاطر وخلاصتها أن رب العمل الذي يحرك لفائدته قوات خطيرة ينشىء خطراً على الغير ومن واجباته أن يتحمل نتائج هذا الخطر.

المبحث الثالث

التطور التاريخي لعلاقات الشغل المأجور

إن الفرعين اللذين يؤلفان القانون الاجتماعي لم يتبعا مسيرة واحدة في تطورهما التاريخي ولذلك سنعالج التطور التاريخي للضمان الاجتماعي على حدة أثناء دراسة ذلك النظام نفسه في القسم الرابع من هذه الدروس، مقتصرين هنا على تقديم نظرة سريعة حول التطور التاريخي للنظام القانوني الذي يحكم علاقات الشغل المأجور، مستعرضين أولاً ذلك التطور في العهد القديم ثم الأنظمة السائدة في أوروبا خلال العصور الوسطى والعصر الحديث حتى أواخر القرن الثامن عشر ثم التطور منذ مطلع القرن التاسع عشر حتى يومنا هذا وبعدها كلمة عن نشأة وتطور قانون الشغل في البلدان الآسيوية والإفريقية وأخيراً تطور نظام الشغل في المغرب.

المطلب الأول: علاقات الشغل المأجور في العهد القديم:

إن علاقات الشغل المأجور هي جزء لا يتجزأ من مجموع العلاقات الإنسانية في كل

مجتمع بمعنى أن تنظيم تلك العلاقات رهين بتطور ذلك المجتمع علمياً وصناعياً وثقافياً ودينياً وسياسياً.

وبما أن الشغل لفائدة شخص آخر هو أكثر العلاقات البشرية اتصالاً بشخص الإنسان فإن القاعدة التي تنظمه تبقى متأثرة إلى أبعد حد بتطور النظام الاقتصادي والسياسي الذي يسود كل مجتمع بشري في حقبة من الزمن كما تبقى وثيقة الارتباط بالمبدأ الفلسفي الذي ينبثق منه النظام الاقتصادي والسياسي. وهذا ما نلاحظه من خلال دراسة علاقات الشغل في العهد القديم حيث كانت تسود أوضاع اجتماعية لم يبق لها وجود في الوقت الحاضر.

نعم! كانت الأمم التي توصف بمتمدنة في العصور القديمة تتميز بظاهرة اجتماعية مهمة في حياتها وهي وجود الرق. وكانت الأشغال اليدوية في الغالب تسند إلى الرقيق. وكان العبد ملكاً لمولاه كبقية الأشياء. ولم تكن له شخصية قانونية تؤهله ليكون طرفاً للحق. وبالتالي لم يكن له على مولاه أي حق بالمعنى القانوني ولا يمكن أن يبرم بينه وبين مولاه أي عقد بل كان خاضعاً لمولاه ينفذ أوامره ويشتغل لحسابه بدون أجر.

ولكنه مع ذلك كان يوجد إلى جانب الشغل الذي ينجزه الأرقاء أشخاص أحرار يشتغلون لحساب غيرهم مقابل أجر. ونجد في الكتب الأدبية القديمة وبالخصوص في الكتب الدينية كالتوراة والإنجيل إشارات متعددة إلى العامل والأجر وتوصيات عديدة موجهة لأرباب العمل لكي يؤدوا أجراً عادلاً لعمالهم. ويتبين من خلال تلك الكتب أن العلاقة بين رب العمل والعامل كانت تخضع لمبدأ سلطان الإرادة من حيث شروط الشغل. إلا أنه لم يكن هنالك تنظيم قانوني للشغل بالمعنى الذي نفهمه اليوم أي مجموع من القواعد الإلزامية تضمن للأجير حداً أدنى من الحقوق.

وفي القانون الروماني كان الشغل الذي ينجزه الرجل الحر لحساب شخص آخر يعتبر بمثابة كراء أي أن العامل يكري شغله ومن هنا جاءت العبارة اللاتينية Locatio operarum أي كراء أو إجارة الشغل. وكان هذا العقد خاضعاً لمبدأ سلطان الإرادة بمعنى أن الطرفين، رب العمل والعامل، يعينان شروطه بملء الحرية.

المطلب الثاني: علاقات الشغل في القرون الوسطى والعصر الحديث في أوروبا:

مرت علاقات الشغل المأجور في أوروبا خلال القرون الوسطى والعصر الحديث أي حتى أواخر القرن الثامن عشر في عدة مراحل سايرت فيها تطور الأوضاع السياسية والاقتصادية.

وعلى كل حال نلاحظ بصفة عامة تزامن أو تتابع الأنظمة التالية:

أولاً ــ نظام التبعية أو القنانة:

كانت الحياة الاقتصادية في أول الأمر تكاد تكون مقتصرة على النشاط الزراعي في ظل نظام عرف باسم «نظام القنانة أو التبعية».

ويتلخص هذا النظام في كون الشخص الذي يحرث الأرض لفائدة مالكها ليس رقيقاً بالمعنى الكامل وإنما هو في وضعية تقترب من وضعية الرقيق إذ أنه تابع للأرض لا يمكن فصله عنها، ويباع ويشرى معها. ومعظم الأشخاص الذين كانوا في هذه الوضعية كانوا عبيداً سابقاً ثم حرروا من العبودية لكنهم ألصقوا بالأرض وجعلوا تابعين لها بحيث لا يملك الشخص حرية الانتقال من الأرض التي هو فيها ليعمل عند سيد أو مالك آخر إلا بموافقة سيده.

وكان القن يستغل الأرض التي هو تابع لها ومقابل ذلك يؤدي للسيد مالك تلك الأرض مبالغ مالية تنفيذاً لعدة التزامات تحمل أسماء مختلفة كما أنه كان ملزماً بأداء العمل مجاناً خلال أيام معدودة في الأرض التي يستثمرها السيد مباشرة. وكان في اسكوتلاندا نوع من القنانة في المناجم حيث كان النظام يقضي بأن الذي يشتغل سنة كاملة في المناجم أو الممالح لا يمكنه بعد ذلك أن يغادرها.

وقد استمرت هذه الوضعية في معظم البلدان الأوروبية حتى أواسط القرن الثامن عشر وفي روسيا إلى أواسط القرن التاسع عشر. ففي سنة 1755 ألغي نظام القنانة في المناجم والممالح باسكوتلاندا بمقتضى قانون أصدره البرلمان وفي سنة 1781 ألغى هذا النظام الامبراطور جوزف في عدة إمارات نمساوية وفي فرنسا ألغي نهائياً في عهد الثورة.

وعلى كل حال كان دائماً إلى جانب هذا النظام أحرار بالمعنى الكامل يملكون أراضي زراعية ويستغلونها بأنفسهم مع مساعدة أفراد أسرتهم.

كما كانت هنالك أيضاً أملاك زراعية شاسعة تملكها الأديار ويقوم بحراثتها فئة من الرهبان يساعدهم عمال يسري عليهم نظام القنانة أو التبعية.

وفي ظل هذا النظام لم يكن أي مجال للكلام عن قانون للشغل، وإنما تخضع العلاقة بين السيد مالك الأرض والأقنان لأعراف عامة أو محلية لم تكن في غالب الأحيان تؤمن للقن وأسرته الحد الأدنى من وسيلة العيش الكريم بحيث يصح القول بأنهم كانوا يعيشون في حالة بؤس.

ثانياً ــ نظام الطوائف الحرفية:

في نفس الوقت الذي كانت الحياة الزراعية فيه تقوم غالباً على أساس نظام التبعية والقنانة، كانت المدن تحظى بوجود أشخاص ينصرفون إلى تعاطي الحرف اليدوية لتلبية حاجيات المجتمع الحضري. وكان هؤلاء الأشخاص يتمتعون بكل حرية في نطاق عملهم ويمكنهم أن ينتقلوا من مدينة إلى أخرى. كما أن كثيراً من الأقنان كانوا إما بموافقة أسيادهم وإما

عن طريق الفرار، يلتجئون إلى المدن لتعاطي حرفة ما والعيش في حالة حرية.

وإن متعاطي الحرف أصبحوا يشعرون شيئاً فشيئاً بضرورة الاتحاد للدفاع عن مصالحهم وحقوقهم ضد طغيان السلطة وكذلك للحد من المنافسة فيما بينهم ولممارسة رقابة على جودة المصنوعات التي تصدر عن المنتسبين إلى الحرفة. وكذلك للحد من عدد الذين يرتفعون إلى درجة «معلم» التي تسمح لصاحبها بأن يكون صاحب معمل يستخدم صناعاً آخرين ويلقن الحرفة للراغبين في تعلمها.

وهكذا تبلور هذا النظام شيئاً فشيئاً وأصبح يعرف باسم «نظام الطوائف الحرفية أو المهنية» وتدخلت السلطة بإصدار مراسيم تحدد صلاحيات هذه الطوائف.

كما كانت كل طائفة تقوم بإنشاء «أخوية» لها طابع ديني واجتماعي وهي التي كانت تسهر على توزيع المساعدات في حالة وفاة أحد أعضائها أو مرضه أو عجزه.

وكانت الطائفة الحرفية تتمتع بحق احتكار الحرفة فلا يجوز لأحد أن يتعاطى الحرفة إلا إذا كان منخرطاً في الطائفة.

وكانت الطوائف الحرفية منظمة تسلسلياً. فيدخل الشخص وهو حدث عادة بصفة متعلم. وبعد أن يتلقى تكويناً حرفياً كافياً يرتقي إلى رتبة صانع ويسمى «رفيق». **فالرفقاء كانوا في الواقع صناعاً يشتغلون لحساب معلم** وهي الرتبة العليا في الطائفة. وكان الرفيق يرتقي إلى رتبة معلم بعد أن يؤدي امتحاناً يثبت فيه خبرته ومهارته.

وكان النظام الطائفي في أول الأمر يفسح أمام جميع الرفقاء باب الارتقاء إلى رتبة معلم حيث يرتقي إليها من يثبت جدارته. إلا أنه ابتداء من القرن السادس عشر أصبح الارتقاء إلى رتبة معلم يزداد صعوبة إذ أصبحت هذه المرتبة محتكرة بين أيدي بعض العائلات التي تتوارثها ابناً عن أب. وهكذا فإن رتبة «رفيق» التي كانت في أول الأمر مجرد مرحلة داخل التنظيم الطائفي تحولت في نهاية الأمر إلى وضعية نهائية في الواقع إن لم يكن في نظر القانون.

وقد ترتبت على هذا التغيير في روح النظام الطائفي عواقب خطيرة، إذ أدى ذلك إلى ظهور الروح الطبقية التي لا بد أن تظهر في كل مجتمع عند مجموعة الأفراد الذين يجدون أنفسهم في أوضاع متشابهة مع الشعور بأنها أوضاع قارة لا أمل في الخروج منها. وهكذا أصبح الرفقاء يؤلفون طبقة على حدة تتعارض مصالحها مع مصالح طبقة «المعلمين». وقد جرّ هذا الشعور الرفقاء إلى تأسيس جمعيات للدفاع عن مصالحهم. وكانت هذه الجمعيات، المخالفة لروح النظام الطائفي، مضطرة إلى العمل في الخفاء. ولذلك كانت تحيط نفسها وعملها بسياج من الكتمان والتستر وتحيط الانخراط فيها بمجموعات من الطقوس الشبيهة بالطقوس الدينية. ولقد لعبت هذه الجمعيات دوراً مهماً وكانت تستعمل في مواجهة «المعلمين» وسائل ضغط تسمى «التحالفات» تمهد الطريق أمام مختلف أشكال العمل الجماعي.

وكانت علاقـات الشغل تخضـع في معظم الجـوانب للأنـظمة التي تصـدرها الـطائفة الحرفية وكذلك أحياناً للأنظمة التي تمليها السلطات العامة. ويقتصر العقد الفردي المبرم بين العامل ورب العمل على تعيين مدة التزام الرفيق وكيفية أداء الأجر.

ولقد ألغي نظام الطوائف الحرفية في أواخر القرن الثامن عشر. وفي فرنسا بالذات ألغاه القانون المسمى «قانون ليشابليه» المؤرخ 17/14 يونيه 1791.

ومع ذلك فإن نظام «الطوائف الحرفية» لم يشمل كل أنواع الشغل بل كـان يسري فقط على الحرف اليدوية في المدن. أما الشغل الذي لم يكن له صفة حرفة وكذلك العمل الزراعي في القرى والأرياف فلم يكن خاضعاً لنظام الطوائف الحرفية بل كان يخضع لنظام تعاقدي حر.

المطلـب الثالث: عهد الحرية أو النظام الحر (النصف الأول من القرن التاسع عشر):

سـادت خلال النصف الأول من القـرن التاسـع عشر مبـادىء الفرديـة يعززهـا مذهب الاقتصاد الحر وأدى ذلك إلى اعتبار علاقات الشغل مسألـة راجعة لإرادة الأطـراف وحدهم. ولذلك نرى مثلاً أن القانون المدني الفرنسي الصـادر سنة 1804 لم يخصص لتلك العـلاقات سوى مادتين: 1780 و 1781، تحت عنـوان: «في إجارة الخـدم والعمال» وهـو ككل العقـود خاضع لمبدأ سلطان الإرادة ولقانون العرض والطلب.

وقد أسفر النظام الحر عن عواقب وخيمة بـالنسبة لـطبقة العمـال، لأن حريـة الأطراف المبنيـة على المساواة النـظرية لم تكن مـوجودة في الـواقع. فـالأجير وهـو الطرف الضعيف اقتصادياً كان ملزماً بقبول شروط الشغل التي يفرضها عليه رب العمل بإرادته المنفردة. ونتـج عن ذلك أن يوم العمل كان يبلغ 14 و 15 ساعة وكان الأطفال يستخـدمون منـذ سن الخامسـة وكانت الأجور ضئيلة وشروط العمل في المعامل صارمة كل الصرامة. وقد أدى كـل هذا إلى إرهاق العمال وإنهاك قواهم وارتفاع نسبة الوفيات في صفوفهم.

ومع ذلك يجدر القول بأنه منذ أوائل القرن التاسع عشر بدأت بعض الدول تتدخل في شؤون الشغل للحد من الممارسات التي تضر بصحة العمال وأوضاعهم على العمـوم وكانت بريطانيا العظمى هي السباقة في هذا الميدان.

فهكذا نجد أنه في سنة 1802 صدر قانون إنكليزي يحمل اسم «قانون المصانع» يتعلق بحماية الأحداث في الشغل، وفي سنة 1847 صدر قانون بشأن تحديد مدة العمل اليومي في المصانع بعشر ساعات.

وفي فرنسا صدر بتاريخ 22 مارس 1841 قانون يمنع تشغيل الأطفال الذين تقل أعمارهم عن ثماني سنوات. وذلك أنه ابتداء من سنة 1840 أخذت أنباء البؤس الذي تعاني منه الطبقة

العمالية تنتشر في المجتمع الفرنسي لا سيما بعد التقرير الذي نشره الدكتور فيرمي Villerrmé وأخذ الجمهور وكذلك الساسة والحكام يهتمون بهذه المسألة التي ستدخل منذئـذ في مرحلة جديدة تتميز بتدخل الدولة بشكل أوسع في شؤون الشغل.

أما على الصعيد الجماعي فإن موقف الحكومات الأوروبية بقي على العموم متشدداً في منع التجمعات والإضرابات. فقد صدر في فرنسا في سنة 1803 قانون يقضي بمنع الاتحادات العمالية. وقامت بعض الإضرابات من طرف عمال الحرير في مدينة ليون الفرنسية سنة 1831 ثم في ليون وبارس سنة 1834 لكن هذه الانتفاضات قمعت بكل قساوة.

وإلى جـانب ذلك فـإن القانـون الجنائي الفـرنسي الصادر سنـة 1810 حرّم كـل أنـواع الجمعيـات والاتحادات في المـادتين 414 و 415 مؤكداً في هـذه المسـألـة القـانـون الصـادر سنة 1803. كما صدر في سنة 1849 قانون يمنع الإضرابات.

أما بريطانيا العظمى فكما كانت سباقـة في التشريـع الخاص بتنـظيم الشغل في إطـار العلاقات الفردية فقد كانت أيضاً السباقة في ميدان التشريع المنظم للعلاقـات الجماعيـة في الشغل. فمن ذلك أنه في سنة 1824 صدر في إنكلترا قانون يعتـرف للعمال بـالحق في إنشاء اتحادات. وفي سنة 1833 أسس روبير أوين أول اتحاد نقابي يحمل اسم «ترايد ـ أونيون» وهو الاتحاد النقابي الذي ما زال إلى يومنا هذا يضم السواد الأكبـر من الأجراء البـريطانيين. وفي سنة 1847 انعقد في لندن مؤتمر «رابطة الشيوعيين» التي هي جمعية عمالية دولية كانت إذ ذاك ما زالت تعمل في الخفاء وكلفت كلاً من كارل ماركس وفريدريـك إنجيلس ليضعا بـرنامجاً مفصـلاً للحزب الشيـوعي يكون معـداً للنشر وهكـذا قام الاثنـان معاً بتحـرير «بيـان الحزب الشيوعي» وحرراه باللغة الألمانية وطبع لأول مرة بهذه اللغة في لندن ولم يطبع باللغة الإنكليزية إلا في سنة 1850 في لندن أيضاً.

المطلـب الرابع: عهد تدخل الدولة مباشرة (منذ أواسط القرن التاسع عشر):

في أواسط القرن التاسع عشر بدأت المشكلة العمالية تظهر إلى الوجود في البلدان التي دخلت في ميـدان التصنيع الكبير الذي تـرتب عليه تكتـل عمالي في كثيـر من المـدن. وإن المفكرين من جهة والسياسيين من جهة أخـرى وكذلـك رجال الـدين، أخذوا ينـظرون بعين الاهتمام ويسعون كل من جهته للعثـور على الحل الأفضـل لهذه المشكلة التي تـواجه فيهـا مصالح الطبقة العمالية كما كانت تسمى إذ ذاك وطبقة الرأسماليين أو أرباب العمل.

وإن الكثيرين من المفكرين لم يقتصروا على عرض الحلول النـظرية بـل قرنـوا القول بالعمل إذ قاموا أو ساهموا بإنشاء جمعيات ذات صبغة سياسية تـرمي إلى الدفـاع عن الحلول المقترحة نظرياً مثال ذلك كارل ماركس الذي قام بإنشاء أول جمعية اشتراكية دولية سنة 1864.

وإن الحلول التي قدمها المفكرون على نوعين منها ما يرمي إلى تغيير النظام الاقتصادي نفسه وما يستتبعه من تغيير في النظام السياسي ونوع آخر يرمي فقط إلى إدخال إصلاحات لفائدة الطبقة العمالية في إطار النظام الاقتصادي والسياسي القائم.

كما أن السياسيين رأوا من الضروري الاهتمام بالمشكلة العمالية بعد أن أخذت معظم الدول الأوروبية بمبدأ الاقتراع المباشر نظراً لما تمثله الطبقة العمالية من ثقل في ميزان القوى السياسية بسبب العدد الكبير الذي أصبحت تتوفر عليه تلك الطبقة.

كما أن رجال الدين والكاثوليكيين منهم بنوع خاص أخذوا هم أيضاً يتدخلون في إيجاد حلول للمشكلة العمالية تضمن كرامة العامل وتؤمن له ولعائلته وسيلة العيش اللائق وتوجت جهود رجال الدين في هذا الميدان بالمنشور البابوي الذي أصدره البابا لاوون الثالث عشر في سنة 1891 تحت اسم «ريروم نوفاروم» المأخوذة من الكلمتين الأوليين منها باللغة اللاتينية ومعناهما «الحدث الجديد».

كل هذا كان من شأنه أن يدفع بالحكومات في مختلف الدول الأوروبية وكذلك الولايات المتحدة الأميركية لتتدخل مباشرة في شؤون الشغل عن طريق إصدار قوانين آمرة لفائدة الطبقة العمالية منها ما يختص بتنظيم علاقات الشغل الفردية ومنها ما يختص بعلاقات الشغل الجماعية.

وسنشير في ما يلي إلى أهم ما صدر من قوانين وما وقع من أحداث في ميدان الشغل في أوروبا خلال النصف الثاني من القرن التاسع عشر:

ففي سنة 1858 حرر إمبراطور روسيا إسكندر الثاني الأقنان الذين كانوا مرتبطين بأملاك العرش. وفي سنة 1861 صدر قانون في نفس الدولة يقضي بإنهاء نظام القنانة.

وفي سنة 1859 تم في لندن إنشاء مجلس النقابات.

وفي سنة 1864 تأسست في لندن أول جمعية دولية اشتراكية وذلك على يد كارل ماركس وفي نفس السنة صدر في فرنسا قانون يعترف بحق التجمع للعمال.

وفي سنة 1868 عقد أول مؤتمر للنقابات البريطانية المنضوية تحت لواء الاتحاد المسمى «ترايد أونيون».

وفي سنة 1876 وقع حل الجمعية الدولية الاشتراكية الأولى المشار إلى تأسيسها سابقاً.

وفي سنة 1889 تأسست الجمعية الدولية الاشتراكية الثانية، وفي سنة 1890 تقرر اتخاذ فاتح شهر مايو من كل سنة يوماً عالمياً للمطالبات الاجتماعية.

وفي فرنسا صدرت عدة قوانين مهمة منها قوانين 19 مايو 1874 و 2 نونبر 1892 و 30 مارس 1900 المتعلقة كلها بمدة الشغل وقانون 12 يونيه 1892 بشأن حفظ الصحة والسلامة في المؤسسات الصناعية وقانون 31 مارس 1884 بشأن حرية الحق النقابي وقانون 9 أبريل 1898

بشأن التعويض عن حوادث الشغل وقانون 13 يوليوز 1906 بشأن الراحة الأسبوعية.

وهكذا توالت في مختلف البلدان الأوروبية القوانين المتعلقة بالشغل وكل قانون جديد كان يحمل كسباً جديداً لطبقة الأجراء التي لم تبق مقتصرة على طبقة العمال اليدويين بل امتدت إلى مختلف القطاعات التي تنشأ فيها علاقات شغل مأجور منها التجارة والمهن الحرة وغيرهما من أنواع النشاط وقد بقي تدخل الدولة بواسطة القوانين هو الوسيلة الرئيسية إن لم تكن الوحيدة لحل النزاعات التي تنتج عن المواجهة بين مصالح الأجراء ومصالح المؤاجرين إلى أن ظهرت إلى جانب هذه الطريقة طريقة أخرى ترمي إلى تنظيم علاقات الشغل بطرق جماعية تقوم على عقد اتفاقيات جماعية مباشرة بين نقابات أو اتحادات نقابية من جهة والمؤاجرين من جهة أخرى.

ولا بد من الإشارة في إطار هذه المرحلة إلى حدث مهم وهو تأسيس منظمة العمل الدولية سنة 1919.

المطلب الخامس: مرحلة تنظيم علاقات الشغل بطرق جماعية:

لا يمكن تحديد تاريخ واحد لابتداء هذه المرحلة في مختلف البلدان الأوروبية والأميركية لأنها تتصل بعوامل سياسية ظهرت في تواريخ مختلفة حسب البلدان. ومع ذلك يمكن القول بأن هذه الطريقة لتنظيم الشغل استقرت وازدهرت بعد الحرب العالمية الثانية.

وبالنسبة لفرنسا بالخصوص يعود الأمر إلى سنة 1936 وذلك أن تسلم الجبهة الشعبية مقاليد الحكم في تلك السنة أدى إلى صدور مجموعة من التدابير التشريعية المهمة. وقد سارت هذه التدابير في اتجاهين مختلفين: فالبعض منها يرمي إلى تنمية الحوار بين المؤاجرين والأجراء لتأتي التدابير وهي تحظى بموافقة الطرفين. فمن ذلك قانون 24 يونيه 1936 الذي جعل من الاتفاقية الجماعية الوسيلة العادية لتنظيم علاقات الشغل. وقانون 31 دجنبر 1936 الذي أنشأ الصلح والتحكيم الإجباريين بالنسبة للنزاعات الجماعية الناشئة عن الشغل وقانون 4 مارس 1938 الذي أنشأ المجلس الأعلى للتحكيم.

وإلى جانب هذه التدابير الرامية إلى تنمية الحوار صدرت نصوص تشريعية أخرى تندرج في الاتجاه التقليدي للتدخل المباشر من طرف الدولة بمعنى أن الدولة تفرض عن طريق التشريع حلولاً أو قواعد إلزامية. فمن ذلك قانون 21 يونيه 1936 الذي حدد أسبوع الشغل بـ 40 ساعة وقانون 20 يونيه 1936 بشأن إنشاء العطل السنوية المؤداة عنها الأجور.

وبعد الانقطاع المفاجىء الذي أصاب هذا التطور بسبب ظروف الحرب أخذ قانون الشغل ابتداءً من سنة 1945 يستعيد ازدهاره شيئاً فشيئاً لا سيما منذ 1950 إذ بدأ ازدهار الاتفاقيات الجماعية التي تتبلور حولها مواقف كل من الأجراء والمؤاجرين.

وينطبق نفس القول على بقية بلدان أوروبا الغربية مع بعض الفوارق في التواريخ وفي بعض القواعد.

المطلـب السادس: نشأة وتطور قانون الشغـل في القارتين الآسيـوية والإفريقية:

إن معظم البلدان الإفريقية والآسيوية عاشت في النصف الأول من القرن الحالي تحت سيطرة دول أوروبية تحت أسماء مختلفة: استعمـار أو حمايـة أو انتداب. وقـد أدخلت إليها الدول المسيطرة قوانين للشغل مقتبسة على العموم من قـوانينها الـداخلية مـع مراعـاة فوارق التقدم.

وقبيل انتهاء الحرب العالمية الثانية أخذت هذه البلدان تحصل على استقلالها السياسي لكنها في الغالب ظلت محتفظة بمعظم القوانين التي صدرت في العهد السابق مكتفية بإدخال ما يقتضيه التطور الصناعي والاقتصادي على العموم من تغييرات.

وتجدر الإشارة بنوع خاص إلى البلدان المنضوية تحت لواء الجامعة العربية والتي انتهى بها الأمر إلى إنشاء «منظمة العمل العربية» في سنة 1965. وتتوفر كل هـذه البلدان في الوقت الحاضر على قوانين تنظم مختلف علاقات الشغل الفرديـة والجماعيـة. وبعض هذه البلدان تتوفر على مدونة للشغل تضم كل هذه القوانين بينما البعض الآخر لم يقم حتى الآن بجمعها في مدونة واحدة بل ظلت القوانين مضمنة في نصوص مبعثرة ينظم كل منها جانبـاً من علاقـات الشغل الفردية والجماعية ومثال ذلك المغرب كما سنبين بالتفصيل في المطلب السابع.

المطلـب السابع: نشأة وتطور قانون الشغل في المغرب:

إن نشأة وتطور قانون الشغل في المغرب مثال حـي لما سبقت الإشارة إليه في المطلب السادس عند الكلام عن البلدان الآسيوية والإفريقية.

وإن دراسة هذا المـوضوع تستـدعي عدة مـلاحظات: الأولى هي أن معـظم القوانين المنظمة لعلاقات الشغل الفردية صدرت في عهد الحماية وقد أدخلت بعض التغييرات عليها منذ عهد الاستقلال نظراً لما يقتضيه التطور الصناعي كما صدرت بعض القوانين الجديدة بشأن فئات من الأجراء لم يقع بشأنهم أي تنظيم قانوني في العهد السابق.

والجـانب الذي لاقى عنـاية كبيـرة من طرف السلطات العـامة بعـد استعـادة المغـرب استقلاله هو الجانب الجماعي الذي له علاقة وثيقة بالنظام السياسي. ولذلك كان من الطبيعي في عهد الاستقلال والأخذ بالنظام الديموقراطي أن يفتح الباب على مصراعيه في وجه الحق النقابي مع ما يستتبع ذلك من تشجيع لأسلوب الاتفاقيات الجماعية.

والملاحظة الثانية هي أن المغرب بوصفه دولة عربية وإفريقية نهج منذ الاستقلال سياسة

التعاون مع بقية الدول العربية والإفريقية فانضم إلى منظمة العمل العربية منذ الفترة الأولى لتأسيسها.

والملاحظة الثالثة هي أنه بسبب وجود الحماية الفرنسية وصدور العدد الكبير من تشريعات الشغل في ذلك العهد فإن هذه التشريعات جاءت على العموم مقتبسة من التشريع الفرنسي مع حفظ بعض الفوارق التي كان يقتضيها الفرق بين البلدين من حيث المستوى الاقتصادي.

وإن هذا الواقع التاريخي يجعلنا مضطرين إلى تقسيم هذه الدراسة التاريخية إلى ثلاث مراحل : قبل الحماية وأثناء الحماية ومنذ الاستقلال.

أ ـ قبل الحماية :

لم يكن في المغرب قبل عهد الحماية تنظيم قانوني للشغل بالمفهوم الحالي لهذه العبارة. وكان تعاطي الحرف مبدئياً حراً.

ولكن مع ذلك كانت الحرف في المدن منظمة داخل طوائف حرفية حيث يوجد ترتيب تسلسلي : المتعلم ثم الصانع ثم المعلم. وكان على رأس كل حرفة «أمين» يتولى عند الاقتضاء فض النزاعات التي تطرأ في داخلها، بطرق حبية. فإذا لم يوفق إلى ذلك رفع النزاع إلى «المحتسب» الذي كان بدوره يستعين برأي «الأمين».

أما الدخول في الحرفة فكان حراً ولم يكن عدد المؤسسات الحرفية ولا عدد الأجراء في كل مؤسسة محدداً. وكان من حق كل صانع يتوفر على الوسائل المادية اللازمة أن يفتح مؤسسة أو مصنعاً مستقلاً. ولذلك لم تقتض الظروف تكوين روح طبقية ولا نشوب صراع طبقي بين الصناع وأرباب العمل كما حدث في أوروبا في عهد الطوائف الحرفية.

أما في الإطار القانوني فإن علاقة الشغل الفردية كانت خاضعة لقواعد الفقه الإسلامي التي تجعل من هذه العلاقة عقد إجارة خدمة. وإن الكتب الفقهية تخص هذا الموضوع بأبحاث مطولة تحت عنوان «الإجارة». ومثال ذلك أن الجزء السابع من حاشية الرهوني على شرح الزرقاني تضمن تحت عنوان باب الإجارة من الصفحة 2 إلى 46.

ب ـ أثناء عهد الحماية :

إن النصوص الأولى التي تتعلق بعقد الشغل وردت في قانون الالتزامات والعقود (الباب الثاني من الجزء الثالث من الكتاب الثاني).

أما من الناحية التنظيمية فقد صدرت في السنوات الأولى بعض النصوص المتعلقة بميادين عمل معينة نذكر منها بالخصوص :

ـ قانون التجارة البحرية الصادر بتاريخ 31 مارس 1919 الذي تضمن مجموعة من الفصول تتعلق بتشغيل البحارة .

ـ ظهير 7 مايو 1920 المتعلق بإحداث بطاقة هوية مهنية للممثلين التجاريين.
ـ ظهير 27 شتنبر 1921 بشأن مكاتب التشغيل.

أما التنظيم العام للشغل فلم يظهر للوجود إلا في سنة 1926 وذلك بواسطة ظهيرين صادرين بتاريخ 13 يوليوز من تلك السنة.

فأحد هذين الظهيرين كان موضوعه «تنظيم الشغل في المؤسسات الصناعية والتجارية» وقد جاءت في مذكرته الإيضاحية الفقرات الآتية:

«إن نمو الصناعة والتجارة يشعر بأنه أصبح من المناسب وضع تنظيم للشغل يكون مرحلة أولى في طريق الحماية القانونية للعمال والمستخدمين»[2].

«ولكنه من البديهي أن الحكومة، أكثر من المطالبة بالتطبيق الدقيق لهذا التنظيم الجديد، ستهتم بالخصوص بمباشرة وتقوية التربية التمهيدية التي يقتضيها هذا النظام لا سيما في ما يعود إلى المؤاجرين والأجراء المغاربة في علاقتهم مع بعضهم البعض».

أما من حيث القواعد الوضعية فقد تضمن هذا الظهير مقتضيات مهمة نذكر منها الآتية:

1 ـ تعيين الحد الأدنى لسن التشغيل في المؤسسات الصناعية والتجارية (12 سنة).
2 ـ تعيين مدة الشغل اليومية بـ 10 ساعات تتخللها ساعة استراحة إلزامية على الأقل.
3 ـ تحريم تشغيل النساء والأحداث دون السادسة عشرة من العمر ليلاً وفي باطن الأرض.
4 ـ تعيين مدة استراحة للنساء العاملات في حالة الوضع.
5 ـ فرض شروط تتعلق بحفظ صحة الأجراء وسلامتهم في المؤسسة.

وعلاوة على ذلك وضع الظهير النواة الأولى لمفتشيات الشغل.

كما أنشأ لجنة استشارية للشغل مؤلفة من بعض كبار الموظفين وممثلي المؤاجرين والأجراء وأسند إليها مهمة درس القضايا والمشاريع التي تعرضها عليها الحكومة وتتعلق بالمستخدمين والعمال.

وقد استمر العمل جارياً بهذا الظهير مدة 21 سنة إلى أن حل محله ظهير 2 يوليوز 1947.

أما الظهير الثاني الذي صدر بتاريخ 13 يوليوز 1926 فيعلق بتنظيم أداء الأجور.

وفي سنة 1927 صدر نص تشريعي ذو أهمية كبرى وهو ظهير 25 يونيو من تلك السنة المتعلق بتعويض حوادث الشغل.

---

(2) تستعمل لفظة «عامل» مقابل كلمة ouvrier الفرنسية للذي يقوم بعمل يدوي ولفظة «مستخدم» مقابل كلمة employé للذي يقوم بعمل فكري. وتطلق لفظة «أجير» مقابل كلمة salarié على الفريقين معاً أي على كل من يقوم بعمل يدوي أو فكري مقابل أجر.

ثم صدر فيما بعد ظهير 16 دجنبر 1929 بإنشاء مجالس الخبراء أي محاكم الشغل وتبعه ظهير 18 دجنبر 1931 بشأن إنشاء الراحة الأسبوعية. وفي 15 نونبر 1934 صدر ظهير بشأن هجرة العمال الأجانب إلى المغرب.

وفي سنة 1936 ظهرت في المغرب آثار الوضعية السياسية الناتجة عن تولي الجبهة الشعبية مقاليد الحكم في فرنسا وتدشينها سياسة جديدة في ميدان قانون الشغل. وتردد في المغرب صدى الخطوط الرئيسية للتشريع الفرنسي الجديد. وذلك في ثلاثة ظهائر صدرت بتاريخ 18 يونيه 1936 يتعلق أحدها بالكفالات التي يتعين على بعض الأجراء تقديمها والثاني يتعلق بتنظيم مدة الشغل (8 ساعات في اليوم و 48 ساعة في الأسبوع) والثالث يتعلق بتعيين حد أدنى للأجر، وفي 24 دجنبر صدر ظهير يسمح بإنشاء النقابات المهنية وإنما يجعلها مقتصرة على الأوروبيين. وبتاريخ 5 مايو 1937 صدر ظهير بشأن تنظيم العطل السنوية المؤدى عنها الأجر ثم ظهير 26 يبراير 1938 الذي يسمح بإبرام اتفاقيات جماعية.

وأثناء الحرب العالمية الثانية صدرت بعض النصوص التي أملتها ظروف الحرب فمنها ظهير 7 مارس 1940 بشأن تشغيل الأجراء وفسخ عقودهم بواسطة مكاتب التشغيل، وكذلك ظهير 31 أكتوبر 1940 بشأن استمرار النشاط في المؤسسات الصناعية والتجارية وإعفاء الأجراء من الشغل.

وبتاريخ 31 مايو 1943 صدر ظهير يمدد إلى الأمراض المهنية مقتضيات ظهير 25 يونيه 1927 بشأن حوادث الشغل.

وخلال السنوات الأولى التي تلت مدة الحرب جاءت موجة جديدة من النصوص التشريعية أدخلت تغييرات عميقة على نظام الشغل. وأهمها هي الآتية:

- ظهير 9 يناير 1946 بشأن العطلة السنوية المستحق عنها الأجر.
- ظهير 19 يناير 1946 بشأن المصالحة والتحكيم في منازعات الشغل الجماعية.
- ظهير 15 يونيه 1947 بشأن التعويضات العائلية.
- ظهير 2 يوليوز 1947 بشأن نظام الشغل وهو الظهير الذي حل محل ظهير 13 يوليوز 1926.
- ظهير 21 يوليوز 1947 بشأن الراحة الأسبوعية والراحة أيام الأعياد.
- ظهير 23 أكتوبر 1948 بشأن النظام النموذجي.

ج – منذ الاستقلال:

منذ الاستقلال طرأت على تشريع الشغل تغييرات وتجديدات عميقة. وأهم ظاهرة هي أن هذا التشريع أصبح مغربياً بكل معنى الكلمة أي أنه أصبح معداً ليطبق على جميع الأجراء وجميع المؤاجرين أية كانت جنسيتهم. وكذلك أصبحت النقابة مغربية محضة. كما أن محاكم

الشغل التي حلت محل مجالس الخبراء اتسع نطاق اختصاصها بحيث أصبح يشمل جميع نزاعات الشغل الفردية أية كانت جنسية الخصوم.

وأهم النصوص التشريعية التي صدرت خلال هذه المرحلة حتى اليوم (1993) هي الآتية:

— ظهير 17 أبريل 1957 المتعلق بالاتفاقيات الجماعية.

— ظهير 29 أبريل 1957 المتعلق بإنشاء محاكم الشغل والتي حلت محلها اليوم الأقسام الاجتماعية في المحاكم الابتدائية.

— ظهير 8 يوليوز 1957 بشأن تنظيم المصالح الطبية للشغل.

— ظهير 16 يوليوز 1957 بشأن النقابات المهنية.

— ظهير 16 دجنبر 1957 بشأن المصادقة على 16 اتفاقية لمنظمة العمل الدولية.

— ظهير 9 أبريل 1958 بشأن شروط الاستخدام وأداء الأجور للأجراء الفلاحيين.

— ظهير 31 أكتوبر 1959 بشأن رفع الأجور على العموم بالنسبة إلى ارتفاع ثمن المعيشة.

— ظهير 31 دجنبر 1959 بشأن إنشاء نظام الضمان الاجتماعي الذي عوض بظهير آخر صادر بتاريخ 27 يوليوز 1972.

— ظهير 13 مايو 1960 بشأن المصادقة على ثلاث اتفاقيات لمنظمة العمل الدولية.

— ظهير 24 دجنبر 1960 المتضمن نظام مستخدمي المؤسسات المنجمية.

— ظهير 29 أكتوبر 1962 بشأن تمثيل الأجراء داخل المؤسسات.

— ثلاث مراسيم ملكية مؤرخة في 14 غشت 1967 أحدها بشأن إنشاء تعويض الإعفاء من الخدمة والثاني بشأن لجان اليد العاملة والمجلس الأعلى لليد العاملة والثالثة بشأن الرقابة المسبقة على إغلاق المؤسسات.

— ظهير 8 أبريل 1981 القاضي بالمصادقة على القانون عدد 26-79 الذي مدد نظام الضمان الاجتماعي على الأجراء العاملين في القطاع الفلاحي.

وتجدر الإشارة علاوة على النصوص السابقة الذكر إلى بعض مقتضيات دستور سنة 1962 وهي : الفصل التاسع الذي يضمن لجميع المواطنين حرية الانخراط في النقابة التي يختارونها والفصل 13 الذي يصرح بأن الشغل حق لجميع المواطنين على السواء والفصل 14 الذي يضمن حرية الإضراب. وقد أكد دستور سنة 1970 وكذلك دستور سنة 1972 ثم دستور 1992 هذه المبادىء في فصول تحمل نفس الأرقام.

ونشير أخيراً إلى المرسوم رقم 1-93-2 الصادر بتاريخ 29 أبريل 1993 الذي مدد نظام الضمان الاجتماعي إلى الأجراء العاملين بالمنشآت الحرفية، أي الصناعة التقليدية.

وخلاصة القول إن المغرب يتوفر على تشريع اجتماعي حديث منسجم مع اتفاقيات

وتوصيات منظمة العمل الدولية وجدير بالمقارنة نسبياً مع تشريعات الدول الصناعية.

لكن هذا التشريع ما زال متشتتاً في مختلف النصوص التي صدرت تدريجياً خلال ثمانين سنة. ولذلك عمدت الوزارة المكلفة بشؤون الشغل منذ عدة سنوات إلى إعداد مشروع «مدونة للشغل» تحل محل النصوص المتفرقة. وقد سبق الإعلان عن أن المشروع سيناقش قريباً في مجلس النواب. ولكنه انصرمت عدة سنوات دون أن يشرع بعد مجلس النواب بمناقشة ذلك المشروع.

المبحث الرابع

مصادر القانون الاجتماعي

تنقسم مصادر القانون الاجتماعي إلى نوعين: داخلية ودولية.

أولاً ـ المصادر الداخلية للقانون الاجتماعي:

إن المصادر الداخلية للقانون الاجتماعي هي مبدئياً نفس مصادر الفروع الأخرى من القانون أي القاعدة المكتوبة الصادرة عن السلطة العامة (الظهائر ـ المراسيم ـ القرارات في الميادين الخاصة بها) والعرف والفقه والاجتهاد القضائي.

ولكن في ميدان القانون الاجتماعي تضاف إلى المصادر السابقة الذكر القواعد التي تعود إلى أصل مهني وهي إما تلقائية (الأعراف المهنية) وإما إرادية (أنظمة المؤسسات والاتفاقيات الجماعية).

ـ فالأعراف المهنية تلعب في القانون الاجتماعي دوراً مهماً. والتشريع نفسه يحيل عليها في بعض الأحيان (مثال ذلك، الفصل 754 من قانون الالتزامات والعقود الذي يحيل على العرف لتعيين مهلة الإنذار في حالة فسخ عقد الشغل غير المحدود المدة). وتتكون الأعراف تلقائياً داخل الأوساط المهنية. وهي تختلف باختلاف المهن والمناطق.

ـ أما نظام المؤسسة ـ الذي سيدرس في القسم الثالث من هذا الكتاب في إطار المؤسسة ومنظماتها الجماعية ـ فيضعه المؤاجر تحت رقابة مفتشية الشغل وهو يعين قواعد تنظيم الشغل داخل المؤسسة.

ـ والاتفاقيات الجماعية هي نتيجة اتفاق إرادي بين مؤاجر أو عدة مؤاجرين من جهة وممثلين عن جماعات الأجراء من جهة أخرى. وهي تعين القواعد العامة التي تحكم علاقات الشغل داخل الإطار المهني والإقليمي الذي تشمله الاتفاقية. وستدرس هي أيضاً في القسم الثالث.

ثانياً ـ المصادر الدولية للقانون الاجتماعي:

كانت المصادر الدولية للقانون الاجتماعي في الماضي هي الاتفاقيات الثنائية التي تبرم

بين دولتين قصد تنظيم بعض المسائل التي تهمهما دون غيرهما، وكذلك الاتفاقيات الدولية المتعددة الأطراف والموصوفة «بالاتفاقيات المفتوحة» وهي التي يمكن لكل دولة أخرى أن تنضم إليها بدون أن تحتاج إلى موافقة الدول التي أبرمتها أولاً.

وفي الماضي كانت هذه المعاهدات تنتج عن أعمال المؤتمرات التي تجتمع بطلب من إحدى الدول أو بطلب من الجمعية الدولية للحماية القانونية للعمال التي تأسست سنة 1900. وتجدر الإشارة إلى اتفاقيتين مشهورتين وقعتا على أثر مؤتمرين دوليين عقدا سنتي 1905 و 1906 في مدينة برن السويسرية. وإحدى الاتفاقيتين تتعلق بتحريم تشغيل النساء ليلاً في الصناعة والأخرى تتعلق بتحريم استعمال الفوسفور الأبيض في صنع الوقيد. وقد كانت الحكومة السويسرية دعت سنة 1905 إلى عقد مؤتمر تقني في برن شارك فيه خبراء من عشرين دولة تقريباً وأعدوا نصوص الاتفاقية. وفي سنة 1906 انعقد مؤتمر ثان ضم ممثلي الحكومات ووافق على النصوص التي أعدها مؤتمر الخبراء سنة 1905 وأعطاها صفة «اتفاقية دولية».

فالصيغة الأولى أي الاتفاقيات الثنائية، ما زالت تستعمل بين الدول في الوقت الحاضر. فهكذا مثلاً نجد أن فرنسا، وهي دولة كان يهاجر إليها العمال الأجانب بكثرة، أبرمت عدة معاهدات للشغل ترمي إلى منح هؤلاء العمال المكاسب التي يتمتع بها العمال الفرنسيون أنفسهم. في حين أن المغرب من جهته، وهو بلد تهاجر منه اليد العاملة، أبرم عدة معاهدات مع دول أجنبية قصد تعيين وضعية العمال المغاربة المقيمين في تلك الدول. فمنها معاهدة مبرمة مع الجمهورية الاتحادية الألمانية بتاريخ 21 مايو 1963 ومعاهدة مبرمة مع فرنسا بتاريخ 31 مايو 1963.

أما الصيغة الثانية أي الاتفاقيات المتعددة الأطراف فقد تغير الإطار الذي تبرم فيه منذ إنشاء منظمة العمل الدولية في سنة 1919 إذ أصبحت هذه المنظمة هي التي تحضر وتبرم الاتفاقيات الدولية وتهيء لها أو تكملها بواسطة التوصيات كما سنرى عند دراسة تلك المنظمة. ومع ذلك فإنه ما زالت تبرم اتفاقيات متعددة الأطراف في إطار المنظمات الإقليمية كالجامعة الاقتصادية الأوروبية (السوق المشتركة) ومنظمة العمل العربية وغيرهما.

تدرج مصادر القانون الاجتماعي:

قد يلاحظ أحياناً تباين أو تناقض بين مختلف مصادر القانون الاجتماعي بشأن نقطة معينة. فيطرح إذ ذاك السؤال حول تعيين القانون الواجب ترجيحه. والحل المتبع على العموم هو كما يلي:

أولاً: ترجيح المصادر الدولية على المصادر الداخلية عملاً بالمبدأ المسلم به في عموم الدول والقائل بأن المعاهدات والاتفاقيات الدولية التي تقع المصادقة عليها ويتم نشرها ترجح على القانون الداخلي.

ثانياً: في الـدرجة الثـانية يـأتي القانـون الداخلي حسب التـدرج التالي : الـدستور ثم القوانين الصادرة عن السلطة التشريعية ثم النصوص التنظيمية ومن ضمنها النـظام النموذجي لكن هذا التدرج لا يمكن الأخذ به بكيفية مطلقة في المغرب لأن الفصل 25 من قانون المسطرة المدنية نص في فقرته الثانية على أنه يمنع على المحاكم أن تبت في دستورية قانون أو مرسوم ويتـرتب على هذا النص أن المحـاكم ملزمة بتـطبيق القانـون الصادر عن السلطة التشـريعية والمرسوم الصادر عن السلطة التنظيمية ولو كان في نظرها مخالفاً للدستور.

ثالثاً: في الدرجة الثالثة تأتي المصادر المهنية وفي أعلى درجة تأتي الاتفاقيات الجماعية ويليها نظام المؤسسة ثم العرف.

إن تكوين القانون الاجتماعي وتطبيقه يتمان في الوقت الحاضر بواسطة بعض هيئات منها وطنية ومنها دولية. فمن الضروري إذن التعرف أولاً على مختلف هذه الهيئات وعلى تنظيم كل واحدة منها والدور الذي تلعبه. فدراسة هذه الهيئات سيكون موضع القسم الأول.

ومن جهة أخرى فإن علاقات الشغل ما زالت تسبك في قالب عقد فردي للشغل يبرم بين المؤاجر والأجير. فمن الضروري إذن أن تدرس هذه العلاقات من خلال تنظيمها وكذلك من خلال العقد الذي ينشأ عنها. وستكون دراسة هذه العلاقات موضوع القسم الثاني.

ولكن علاقات الشغل الفردية قلما تظهر في الوقت الحاضر منفردة، إذ أن الأجراء وكذلك المؤاجرين في كثير من الأحيان منخرطون غالباً في منظمات تدافع عن حقوقهم المشتركة. وهكذا تنشأ إلى جانب العلاقات الفردية علاقات جماعية. وتلعب هذه العلاقات الجماعية دوراً رئيسياً في ازدهار القانون الاجتماعي ولذلك يجب أن تدرس على حدة في قسم ثالث.

وأخيراً فإن العمال بالخصوص في إطار علاقات الشغل وخارجاً عنه وكذلك أفراد المجتمع كلهم في بعض البلدان يجدون حماية ضد مختلف المخاطر بواسطة نظام جديد يسمى «الضمان الاجتماعي». فلا بد إذن من دراسة هذا النظام على حدة في قسم رابع.

ويترتب على ذلك تقسيم هذه الدراسة إلى أربعة أقسام:

القسم الأول: الهيئات المتدخلة في علاقات الشغل.

القسم الثاني: علاقات الشغل الفردية: تنظيم الشغل ـ عقد الشغل.

القسم الثالث: علاقات الشغل الجماعية.

القسم الرابع: الضمان الاجتماعي.

القسـم الأول

الهيئات المتدخلة في علاقات الشغل

إن القانون الاجتمـاعي على العموم ومـا يرجـع منه إلى تنـظيم علاقـات الشغل بالخصوص، ظهر بكيفية فجائية وفوضوية في عالم القانون الـذي كان ينمـو حينئذ في تطور بطيء وعادي. وبتدخل الدولة حل محـل الفوضى تنـظيم من شأنـه أن يوفق بين المصالح المتضاربة داخل إطار قانوني وهكذا ظهرت عدة منظمـات منها إداريـة ومنها قضائية أنيطت بها مهام متنوعة ترمي من جهـة إلى مؤازرة المشرع في تكـوين القواعـد القانونية التي يؤلف مجموعها القانون الاجتماعي ومن جهة أخرى إلى السهر على تطبيق هذا القانون.

وقد ظهرت هذه الهيئات ونمت أولاً داخل الدول. لكن الترابط المطرد بين الدول لم يلبث أن أدى إلى ظهور هيئات دولية.

وعليه فإن هذا القسم سيقسم بدوره إلى بابين:

الباب الأول: الهيئات الوطنية.

الباب الثاني: الهيئات الدولية.

الباب الأول

الهيئات الوطنية المتدخلة في علاقات الشغل

إن تدخل الدولة في علاقات الشغل بدأ خلال القرن التاسع عشر على يد مختلف الوزارات والإدارات حسب نوع النشاط الذي كانت تقوم فيه علاقة الشغل. ولكنه بعد تصاعد النزاعات المترتبة على علاقات الشغل المأجور وتشابه المشاكل والمطالب ووسائل الكفاح العمالية أخذت الأنظار تتجه نحو إيجاد هيئة إدارية عليا وحيدة تضم بين يديها جميع وسائل العمل في الميدان الاجتماعي. وأسفر ذلك في معظم الدول عن إنشاء وزارة تهتم بعلاقات الشغل أولاً ثم بالضمان الاجتماعي بعد ظهوره.

ومن جهة أخرى فإن خاصيات النزاعات الفردية بين المؤاجرين والأجراء أدت في كثير من البلدان ـ ومن جملتها المغرب ـ إلى إنشاء هيئات قضائية خاصة تنظر إما في نزاعات الشغل وحدها وإما في جميع النزاعات التي ترجع إلى موضوع القانون الاجتماعي على العموم.

وعليه فإن هذا الباب سينقسم إلى فصلين كما يلي:

الفصل الأول: الهيئات الإدارية.

الفصل الثاني: الهيئات القضائية.

في فرنسا كانت مشاكل الشغل خلال القرن التاسع عشر عائدة لاختصاص عدة وزارات حسب نوع النشاط الذي تقوم فيه علاقة الشغل. ولم تنشأ وزارة خاصة للشغل إلا في أوائل القرن الحالي بتاريخ 25 أكتوبر 1906. وقد تغير اسم هذه الوزارة عدة مرات.

وفي المغرب كانت شؤون الشغل تابعة في أول الأمر (ظهير فاتح مارس 1941) لمديرية تعرف باسم «مديرية المواصلات والإنتاج الصناعي والشغل» وكانت هذه المديرية تشتمل من جملة مصالحها على «مصلحة الشغل» كجزء من «قسم الإنتاج الصناعي والشغل».

وفيما بعد أنشأ ظهير مؤرخ في 31 دجنبر 1947 «مديرية الشغل والشؤون الاجتماعية» ونقل إليها كل الصلاحيات التي كانت تعود في شؤون الشغل «لمديرية المواصلات والإنتاج الصناعي والشغل».

وعندما تألفت أول حكومة وطنية (7 دجنبر 1955) عوضت المديرية المذكورة سابقاً بوزارة للشغل والشؤون الاجتماعية.

وقد تغير اسم هذه الوزارة عدة مرات حسب التشكيلات الوزارية.

وتشتمل هذه الوزارة حالياً، على عدة مصالح تهمنا منها مصلحتان: مفتشيات الشغل ومكاتب التشغيل.

أولاً ـ مفتشية الشغل:

أ ـ تركيبها:

تفتيش الشغل مسند إلى هيئة من الموظفين كانت تخضع لنظام عينه القرار الوزيري[1]

(1) عبارة «قرار وزيري» (لا وزاري) هي التي كانت مستعملة في كل النصوص التنظيمية الصادرة في عهد الحماية. وكانت تصدر عن الصدر الأعظم بوصفه الوزير الأول. وبعد الاستقلال أصبحت تستعمل لفظة «مرسوم».

المؤرخ 14 يوليوز 1948 ثم بعد تغييرات متعددة عوض بنظام آخر تضمنه المرسوم الملكي المؤرخ في 2 يبراير 1967.

فمبقتضى هذا النص تتألف هيئة التفتيش من إطارين:

— إطار مراقبي الشغل والشؤون الاجتماعية ومراقبي القوانين الاجتماعية في الفلاحة.
— إطار مفتشي الشغل والشؤون الاجتماعية ومفتشي القوانين الاجتماعية في الفلاحة.

وعلاوة على هذين الإطارين تتمتع الشرطة القضائية أيضاً بالسلطة للسهر على تطبيق مقتضيات تشريع الشغل.

ومن جهة أخرى تسند مهمة التفتيش في بعض الميادين إلى فئة من الموظفين التقنيين (الفصل 52 إلى 54 من ظهير 2 يوليوز 1947 المتضمن نظام الشغل) مثلاً في المناجم يناط التفتيش بمهندسي المناجم.

ب ـ مهام مفتش الشغل:

ينيط التشريع الاجتماعي بمفتش الشغل مهام متعددة ومتنوعة في شتى الميادين منها ما يلي:

— يجب استشارته كلما أراد مؤاجر إعفاء مندوب للعمال من الخدمة في مؤسسته.
— يجب الحصول على موافقته عندما يضع المؤاجر نظاماً لمؤسسته غير النظام النموذجي.
— يجب الحصول على إذن منه في حالة اللجوء إلى تشغيل الأجراء ساعات إضافية بكيفية استثنائية.
— يتدخل في كثير من الأحيان بصفة حبية للتوفيق بين المؤاجرين والأجراء عند حدوث نزاعات فردية.

لكن المهمة الرئيسية المناطة بأعوان التفتيش هي مراقبة تطبيق تشريع الشغل في المؤسسات الخصوصية. وللقيام بهذه المهمة يتمتعون بسلطة واسعة للبحث تشتمل على الأعمال الآتية:

1 ـ الدخول بكل حرية وبدون إنذار سابق في أية ساعة كانت من النهار أو الليل إلى كل مؤسسة مشمولة بمراقبة السلطة التفتيشية أي المؤسسات أو المحلات المصرح عنها بأنها محلات يجري فيها شغل.

2 ـ الدخول نهاراً فقط إلى الأماكن التي توجد أسباب معقولة تحملهم على الظن بأنها مشمولة بمراقبة السلطة التفتيشية.

3 ـ الدخول نهاراً وليلاً إلى الأماكن التي ينجز فيها الشغالون المنزليون[1] أشغالهم.

---

(1) يقصد بعبارة «الشغالين المنزليين» الأجراء الذين ينجزون في منازلهم أشغالاً لفائدة مؤاجر.

4 - إجراء كل فحص أو مراقبة وبحث يعتبر ضرورياً للتأكد من احترام المقتضيات والنصوص القانونية، والقيام بنوع خاص:

- باستنطاق المؤاجر أو أجراء المؤسسة.
- بالاطلاع على جميع الدفاتر والسجلات والوثائق التي ينص على مسكها تشريع الشغل وأخذ نسخة أو صورة منها.
- باستخراج وأخذ نماذج من المواد المستعملة أو المصنوعة قصد تحليلها.

ومن جهة أخرى فإن هؤلاء الأعوان ملزمون بالسر المهني. وهم يؤدون اليمين على عدم إفشاء أسرار الصنع التي قد يطلعون عليها أثناء مباشرتهم مهام وظيفتهم.

وإذا اكتشف أعوان التفتيش مخالفات فإنهم يثبتونها بمحاضر يحررونها وتكون لها قوة إثباتية ما لم يثبت خلاف ما فيها - وتحرر المحاضر بثلاثة نظائر: واحد منها يوجه إلى السلطة المحلية والاثنان الآخران إلى الوزارة وهذه توجه واحداً منها إذا اعتبرت ذلك مناسباً إلى السلطة القضائية المختصة.

ثانياً - مكاتب التشغيل:

في السنوات الأولى من عهد الحماية أنشئت وكالات خصوصية كانت تهتم بالبحث عن شغل للراغبين فيه.

وبتاريخ 27 شتنبر 1921 صدر ظهير يغير هذه الوضعية. وقد نص هذا الظهير على أنه لا يجوز إنشاء مكاتب للتشغيل إلا من طرف الدولة أو الإدارة البلدية في المدن وعلى أن تؤدي هذه المكاتب خدماتها مجاناً.

وفي نفس الوقت ألغى الظهير المذكور جميع المكاتب الخصوصية للتشغيل التي كانت موجودة سواء منها المكاتب التي تؤدي خدماتها مجاناً أو التي تؤديها مقابل عمولة.

ثم صدر قرار مقيمي بتاريخ 9 دجنبر 1930 يقضي بإنشاء المكتب المغربي لليد العاملة ويضع تحت رقابته التقنية مكاتب التشغيل التي أنشأتها البلديات.

وبتاريخ 20 مارس 1945 صدر قرار وزاري بإنشاء لجان متساوية الأعضاء لمراقبة مكاتب التشغيل. وأسند إليها البت في الشكايات المتعلقة بتسيير المكاتب ولتقديم ملاحظاتها للإدارة بصدد التدابير التي تظهر لها أكثر ملاءمة لتحسين إنتاج المكاتب.

وقد عين قرار صادر عن وزير الشغل والشؤون الاجتماعية بتاريخ 16 أبريل 1957 تركيب هذه اللجنة.

إلا أن القرارين الأخيرين ألغيا بمقتضى مرسوم ملكي صادر بتاريخ 14 غشت 1967 وقد أنشأ هذا المرسوم لجاناً إقليمية لليد العاملة تحت رئاسة العامل أو النائب عنه ومجلساً أعلى

لليد العاملة لدى وزارة الشغل تحت رئاسة الوزير أو نائب عنه.

وتضم اللجان الإقليمية والمجلس الأعلى من بين أعضائها ممثلين عن الأجراء وعن المؤاجرين يعينهم في الحالة الأولى رئيس اللجنة وفي الحالة الثانية وزير الشغل ولكن في كلتا الحالتين يعينون ـ حسبما جاء في النص ـ «باقتراح من المنظمات المهنية الأكثر تمثيلاً».

وبمقتضى قرار وزير الشغل والشؤون الاجتماعية المؤرخ في 3 يوليوز 1959 يجب أن يتم بواسطة مكتب التشغيل كل استخدام أجير من طرف مؤاجر يمارس مهنة صناعية أو تجارية أو حرة.

وينص الفصل الثاني من القرار على أن الاستخدام عن طريق مكاتب التشغيل يثبت بواسطة بطاقة تقديم يسلمها المكتب للأجير الذي يسلمها إلى المؤاجر حين يتقدم إليه كمرشح من طرف المكتب.

فإذا قبل المؤاجر الأجير المرشح من طرف المكتب أعلم هذا الأخير بقبوله وانتهت مهمة المكتب.

أما إذا لم يقبل المؤاجر أي واحد من المرشحين من طرف المكتب أو إذا لم يتمكن المكتب من تقديم أي مرشح جاز للمؤاجر أن يستخدم مباشرة الشخص الذي يريده ولكن يجب عليه أن يوجه إلى المكتب داخل السبعة الأيام الموالية لهذا الاستخدام، شهادة تتضمن اسم الأجير العائلي والشخصي وسنه ومهنته وإذا اقتضى الأمر ذلك، عنوان ومهنة وأجر السابق وذلك قصد الحصول على مصادقة المكتب.

وإذا رفض المكتب المصادقة على الشهادة وجب على المؤاجر أن يصرف الأجير داخل العشرة الأيام الموالية لتلقيه الأعلام بالرفض. ولكنه يمكنه أن يوجه طعناً إلى وزير الشغل برسالة مضمونة. وهذا الطعن يسمح له باستبقاء الأجير إلى أن يتسلم القرار الذي يتخذه الوزير.

وأخيراً لا بد من القول بأن هذه المسطرة غير محترمة في الواقع. والذي يحصل هو أن الأجير يبحث عن عمل بوسائله الخاصة ولا يلجأ إلى مكتب التشغيل إلا إذا عجز عن الحصول على عمل بتلك الوسائل ونفس الشيء يقال عن المؤاجر فإنه لا يلتجيء إلى مكتب التشغيل إلا إذا عجز عن وجود أجير ملائم بوسائله الخاصة.

لمحة تاريخية

إن إنشاء محاكم خاصة ينحصر اختصاصها في البت في النزاعات الفردية بين الأجراء والمؤاجرين شيء معروف ومطبق في كثير من البلدان وقد اقتبسه المشرع المغربي من القانون الفرنسي.

ففي فرنسا صدر سنة 1806 قانون يقضي بإنشاء مجالس سميت «مجالس الخبراء» - وهي عبارة عن مجلس مؤلف من أشخاص ينتسبون إلى المهنة - للبت في هذا النوع من النزاعات. وخلال القرن التاسع عشر مدد هذا النظام تدريجياً إلى معظم المدن الفرنسية.

أما في المغرب فلم تنشأ في أول عهد الحماية محاكم خاصة للبت في قضايا الشغل وإنما كانت المنازعات الفردية بين الأجراء والمؤاجرين ترفع إلى المحاكم المدنية طبقاً للقواعد العامة للاختصاص.

وبعد سنوات صدر ظهير بتاريخ 16 دجنبر 1929 يقضي بإنشاء «مجالس للخبراء» - وهو الاسم المستعمل في فرنسا لتسمية محاكم الشغل - في إطار المحاكم العصرية. لكن اختصاصها من حيث الجنسية كان مقتصراً على حالات اختصاص المحاكم العصرية نفسها.

وبعد الاستقلال صدر ظهير بتاريخ 29 أبريل 1957 يقضي بإنشاء هيئات قضائية تحت اسم «محاكم الشغل» بدلاً من «مجالس الخبراء». وكانت المحاكم الجديدة تمتاز بكون اختصاصها يشمل جميع تراب المملكة وجميع السكان بصرف النظر عن جنسية المتقاضين.

وكان اختصاص محاكم الشغل منحصراً في النظر في النزاعات الفردية التي تنشأ عن عقد الشغل في الصناعة والتجارة والمهن الحرة والفلاحة بين المؤاجرين أو ممثليهم من جهة والعمال والمستخدمين والمتعلمين الذين يعملون عندهم من جهة أخرى وكذلك في النزاعات التي تنشأ بين الأجراء أنفسهم بسبب عقد الشغل (الفصل الأول من الظهير).

أما النزاعات التي كانت تنشأ بسبب حوادث الشغل والأمراض المهنية فلم تكن تدخل في اختصاص هذه المحاكم بل تعود إلى اختصاص المحاكم العادية طبقاً لمسطرة معقدة وبطيئة كانت تبدأ ببحث تتلوه محاولة صلح لدى محكمة السدد ثم تواصل الدعوى لدى

المحكمة الإقليمية التي كان حكمها قابلاً للاستئناف لدى محكمة الاستئناف ثم إمكانية طلب النقض لدى المجلس الأعلى.

ومن جهة أخرى فإن ظهير 31 دجنبر 1959 المنشىء لنظام الضمان الاجتماعي كان قد نص على إنشاء لجان للمنازعات ولجان ابتدائية واستئنافية مختصة للبت في النزاعات التي تترتب على تطبيق ذلك النظام. ولكن تلك اللجان لم تتكون في الواقع.

ورغبة في توحيد الهيئات القضائية المكلفة بالبت في النزاعات الناشئة عن علاقات الشغل وفي تبسيط مسطرتها فإن المشرع المغربي عوض محاكم الشغل السابقة بمحاكم جديدة أطلق عليها اسم «المحاكم الاجتماعية» وذلك بمقتضى الظهير المؤرخ في 27 يوليوز 1972. وقد ورثت هذه المحاكم لا اختصاص محاكم الشغل السابقة فحسب بل أيضاً اختصاص المحاكم العادية في حوادث الشغل والأمراض المهنية. وكذلك اختصاص لجان المنازعات واللجان الابتدائية في النزاعات العائدة للضمان الاجتماعي.

إلا أن هذا التنظيم لم يعمر طويلاً، إذ أن الظهير رقم 338-74-1 الصادر بتاريخ 15 يوليوز 1974بشأن التنظيم القضائي ألغى المحاكم الاجتماعية وعوضها بالأقسام الاجتماعية داخل المحاكمَ الابتدائية التي تنعقد بحضور قاض منفرد. إلا أنه حين تنظر هذه المحاكم في القضايا الاجتماعية يكون القاضي مؤازراً من طرف أربعة مستشارين ما عدا قضايا حوادث الشغل والأمراض المهنية فإن القاضي يحكم فيها وحده بدون مؤازرة المستشارين (الفصل 4 من الظهير) وقد عين مرسوم صادر بتاريخ 28 شتنبر 1974 القواعد المتعلقة بكيفية اختيار هؤلاء المستشارين وكذلك النظام الذي يخضعون له. ومن جهة أخرى فإن قانون المسطرة المدنية الصادر بتاريخ 28 شتنبر 1974 عين اختصاص المحكمة الابتدائية في القضايا الاجتماعية سواء منه الاختصاص النوعي (الفصلان 20 و 21) أو الاختصاص المحلي (الفصلان 28 و 29).

كما أنه نظم المسطرة الخاصة بالقضايا الاجتماعية في الباب الرابع من القسم الخامس (الفصول 269 إلى 294).

هذا وإن دراستنا ستقتصر هنا على عرض موجز للمسائل الآتية:

- المستشارون (الفرع الأول).
- الاختصاص (الفرع الثاني).
- المسطرة وطرق الطعن (الفرع الثالث).

الفرع الأول: المستشارون:

المستشارون هم مواطنون عاديون مؤاجرون أو أجراء، منتسبون إلى مختلف أنواع النشاط الاقتصادي. وهم يشاركون في بعض الحالات قاضي المحكمة الابتدائية حين ينظر في القضايا الاجتماعية، ويكون لهم صوت وتصويت في إصدار الأحكام.

تعيينهم : يعين المستشارون بقرار مشترك لوزير العدل والوزير المكلف بالشغل والشؤون الاجتماعية . ويقع اختيارهم بخصوص كل محكمة ضمن لائحة تقترحها لكل فئة المنظمات المهنية الأكثر تمثيلاً بالنظر إلى أهمية المحكمة التي سيشاركون في جلساتها . ويرتب المستخدمون والعمال في فئات مختلفة ـ ويحدد رئيس المحكمة الابتدائية طريقة تناوب المستشارين من كل فئة .

مدة انتدابهم : يعين المستشارون لمدة ثلاث سنوات ـ إلا أنه يجوز تجديد انتدابهم .

حالات التنافي : لا يمكن أن يكون مستشاراً :

ـ الشخص الذي لم يبلغ 25 سنة كاملة .

ـ الشخص الذي لا يتمتع بحقوقه المدنية والسياسية .

ـ الشخص الذي صدر بحقه خلال السنوات الخمس السابقة حكم نهائي بعقوبة سالبة للحرية من أجل جناية أو جنحة ، باستثناء الجرائم غير العمدية ، دون أن يتمتع برد للاعتبار .

حماية المستشارين : يتعين على المؤاجرين أن يسمحوا لأجرائهم المعينين مستشارين في قسم اجتماعي بمحكمة ابتدائية بالتغيب الضروري للمشاركة في أشغال هذه المحكمة ويجب على المؤاجر أن يؤدي للأجير الأجر عن هذه التغييات كما لو كان يشتغل فعلاً . ويمنع على المؤاجر فسخ عقد الشغل بسبب هذه التغيبات وإلا تعرض للحكم عليه بتعويض .

انتهاء انتداب المستشار : ينتهي انتدار المستشار :

أولاً : بانتهاء المدة التي عين من أجلها .

ثانياً : بالعزل الذي يمكن أن يصدر عن وزير العدل باقتراح من رئيس المحكمة الابتدائية .

ثالثاً : باستقالة المستشار ، كما أنه يمكن لرئيس المحكمة الابتدائية أن يصرح تلقائياً باعتباره مستقيلاً كل مستشار وقع استدعاؤه بكيفية قانونية وتغيب مرتين متواليتين دون أن يقدم عذراً مقبولاً عن تغيبه .

رابعاً : بفقد المستشار الصفة التي عين من أجلها .

خامساً : إذا صدر عليه أثناء مدة انتدابه حكم بالإدانة غير قابل للطعن بعقوبة سالبة للحرية من أجل جناية أو جنحة باستثناء الجرائم غير العمدية .

كيفية مشاركة المستشارين بالجلسة : يشارك المستشارون بالجلسة كقضاة . فمن حقهم أن يلقوا بعد استئذان الرئيس ما يرونه مناسباً من الأسئلة . وعند المداولة يكون لكل واحد منهم الحق في التصويت كالرئيس نفسه من أجل إصدار الحكم الذي يجب أن يصدر بالأكثرية .

حالات الاستغناء عن مشاركة المستشارين : نصت الفقرة الأخيرة من الفصل 270 من قانون المسطرة المدنية الوارد ضمن الباب الرابع الحامل لعنوان «المسطرة في القضايا

الاجتماعية» على ما يلي:

«إذا كان عدد المستشارين الحاضرين في الحالات المشار إليها في الفقرة الأولى غير كاف بت القاضي منفرداً».

والملاحظ منذ سنوات عديدة أن السلطات المعنية بالأمر توقفت عن تعيين المستشارين ولذلك أصبح القاضي استناداً على الفقرة المنقولة أعلاه يبت منفرداً بعد إضافة عبارة تفيد تعذر مشاركة المستشارين. (انظر الاجتهادات القضائية الصادرة في الموضوع والمنشورة في نهاية هذا الفصل).

الفرع الثاني: اختصاص المحكمة الابتدائية في القضايا الاجتماعية:

يجب التذكير أولاً بأن المحاكم التي كانت تنظر في القضايا الاجتماعية في إطار التنظيم القضائي السابق لظهير 15 يوليوز 1974 المشار إليه أعلاه (مجالس الخبراء ثم محاكم الشغل ثم المحاكم الاجتماعية) كانت تؤلف محاكم استثنائية مستقلة بالنسبة إلى المحاكم العادية.

وكان يترتب على هذه الصفة أن اختصاصها النوعي كان مقتصراً على النزاعات المسندة إليها بمقتضى النصوص التشريعية. ولذلك كان للدفع بعدم الاختصاص النوعي أمام هذه المحاكم أهمية كبرى.

أما في التنظيم القضائي الجديد فقد أصبح الاختصاص للبت في القضايا الاجتماعية راجعاً للمحكمة الابتدائية التي هي المحكمة العادية. وتشتمل هذه المحكمة على قسم خاص يسمى «القسم الاجتماعي» وهو الذي يبت في هذه القضايا. لكن هذا القسم لا يتمتع بأي استقلال إذ أن الفصل الثاني من ظهير 15 يوليوز 1974 نص على أنه «يمكن لكل قسم أن يبحث ويحكم في كل القضايا المعروضة على المحكمة العادية». فمن واجبنا إذن أن ندرس أولاً مدى هذا الاختصاص النوعي.

ومن جهة أخرى فإن المشرع، نظراً إلى الصفة الاجتماعية التي تكتسبها هذه القضايا ورغبة منه في مساعدة طبقة الأجراء، أدخل قواعد خاصة مغايرة للقواعد العادية في ما يعود إلى الاختصاص المحلي.

أولاً ـ الاختصاص النوعي:

تختص المحاكم الابتدائية في القضايا الاجتماعية بالنظر في النزاعات الآتية:

1 ـ النزاعات الفردية المتعلقة بعقود الشغل أو التدريب والخلافات الفردية التي لها علاقة بالشغل أو التدريب المهني. فالنزاعات المذكورة أولاً هي التي تنشأ عن تطبيق عقد الشغل أو التدريب المهني مثلاً النزاع حول أداء الأجر أو المطالبة بتعويض عن العطلة السنوية. أما الخلافات المشار إليها ثانياً فهي تتعلق إما بالخلافات بين المؤاجر والأجير أو

المتدرب بصدد تنفيذ الشغل أو التدريب (مثلاً الخلاف حول كيفية إجراء التدريب، وكذلك حول وصف الإعفاء هل هو تعسفي أم لا؟ ثم تعيين مبلغ التعويض)، وإما بالخلافات بين الأجراء أنفسهم بسبب تنفيذ شغل مشترك.

2 ـ طلبات التعويض عن الأضرار الناتجة عن حوادث الشغل أو الأمراض المهنية.

3 ـ النزاعات التي قد تترتب على تطبيق المقتضيات التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالضمان الاجتماعي.

وعلى كل حال فإن القسم الاجتماعي لا يكون مختصاً إلا إذا كانت القضية تدخل من حيث المبلغ ضمن اختصاص المحكمة الابتدائية أي إذا كان موضوع الطلب يزيد على ألف درهم أو غير محدد. أما الاختصاص للبت في القضايا التي يكون أحد طرفيها مؤسسة عمومية فسيأتي الكلام عنه في نهاية هذا الفصل على حدة في معرض تقديم بعض الاجتهادات القضائية.

ثانياً ـ الاختصاص المحلي:

تختلف قواعد الاختصاص المحلي باختلاف أنواع النزاع المعروضة على نظر المحكمة. فالفصل 28 من قانون المسطرة المدنية يضع أربع قواعد تفصل كما يلي:

أولاً: حين يتعلق النزاع بعقد الشغل أو التدريب فالمحكمة المختصة هي المحكمة التي تقع ضمن دائرتها المؤسسة إذا كان الأجير ينجز شغله داخل مؤسسة معينة. أما إذا كان ينجز شغله خارجاً عن إطار مؤسسة معينة فإن المحكمة المختصة هي محكمة المكان الذي أبرم فيه العقد أو المكان الذي يقع فيه تنفيذه. وتنسحب هذه الحالة بالخصوص على الممثلين والمتجولين التجاريين أو الصناعيين الذين يشتغلون خارج المؤسسة وكذلك على بعض المستخدمين الذين يشتغلون لدى مؤسسة لها فروع متعددة واقعة في عدة دوائر قضائية في حين أن عملهم يشمل كل تلك الفروع أو البعض منها كالمفتشين مثلاً.

ثانياً: في النزاعات التي تتعلق بالضمان الاجتماعي تكون المحكمة المختصة هي محكمة موطن المدعى عليه. ولكن حين يكون المدعى عليه هو الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي الذي يوجد مقره في الدار البيضاء فإن المحكمة الاجتماعية المختصة هي المحكمة التي توجد في دائرتها نيابة الصندوق التي يعود إليها أمر المدعي.

ثالثاً: في قضايا حوادث الشغل تكون المحكمة المختصة هي المحكمة التي وقعت الحادثة في دائرتها. إلا أنه إذا وقعت الحادثة في دائرة محكمة غير المحكمة التي يوجد في دائرتها محل إقامة المصاب بالحادثة فإن المصاب أو ذوي حقوقه لهم حق الاختيار بين المحكمة المذكورة والمحكمة التي يقيمون في دائرتها.

رابعاً: في قضايا الأمراض المهنية تكون المحكمة المختصة هي المحكمة التي يقيم في دائرتها الأجير أو ذوو حقوقه.

واستثناء من القواعد فإن المحكمة المختصة تكون:

ـ في دعاوى الضمان الاجتماعي: محكمة الدار البيضاء إذا كان موطن المؤمن له خارج المغرب.

ـ في دعاوى حوادث الشغل: محكمة محل إقامة الضحية أو ذوي حقوقه عند الاقتضاء، إذا وقعت الحادثة خارج المغرب.

الفرع الثالث: المسطرة وطرق الطعن:

أولاً ـ المسطرة:

أ ـ تركيب المحكمة: ينظر القاضي وحده، دون مؤازرة المستشارين، في قضايا حوادث الشغل والأمراض المهنية. أما في القضايا الأخرى فيؤازره أربعة مستشارين، نصفهم من الأجراء (مستخدمون أو عمال) ونصفهم من المؤاجرين. إلا أنه إذا كان عدد المستشارين الحاضرين غير كاف بت القاضي منفرداً. ويجب أن يذكر ذلك في الحكم كما سبق القول في الفرع الأول.

ب ـ المساعدة القضائية: يستفيد الأجير أو ذوو حقوقه من المساعدة القضائية بحكم القانون سواء كان مدعياً أو مدعى عليه ويسري مفعول هذه المساعدة القضائية على الاستئناف وكذلك على جميع إجراءات تنفيذ الأحكام القضائية. لكنه لا يسري على مرحلة النقض.

ج ـ إجراءات المسطرة: تطبق القواعد المتبعة لدى المحاكم الابتدائية باستثناء ما تخالف فيه المقتضيات الآتية:

يتعين على الأطراف الحضور شخصياً في الجلسة الأولى. غير أنه يجوز للمؤاجر أو للمؤمن الذي يقوم مقامه في قضايا حوادث الشغل والأمراض المهنية وكذلك للمدير العام للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي في قضايا الضمان، أن يعينوا من ينوب عنهم.

ويجوز للأطراف، مع مراعاة الاستثناء المشار إليه في الفقرة السابقة أن ينيبوا عنهم من يمثلهم في حالة تعذر الحضور الشخصي وبمقتضى إذن من القاضي. كما يمكن للأطراف أن يستعينوا بمؤازرة محام.

يحاول القاضي في بداية الجلسة مصالحة الأطراف.

فإذا حصل صلح أثبتت شروط الاتفاق حسب الأحوال إما بمحضر وإما بأمر قضائي.

وإثبات الاتفاق يضع حداً للنزاع وتكون الوثيقة التي تضمنته قابلة للتنفيذ بقوة القانون ولا تقبل أي طعن.

وإذا لم يحصل صلح أمكن للقاضي إما البت فوراً إذا كانت القضية جاهزة للحكم وإما الأمر بإجراء بحث وبعد ذلك يصدر الحكم.

يكون الحكم مشمولاً بالتنفيذ المعجل بحكم القانون رغم كل تعرض واستئناف في قضايا حوادث الشغل والأمراض المهنية وفي قضايا الضمان الاجتماعي وكذا في قضايا عقود الشغل والتدريب المهني. لكن يمكن إيقاف التنفيذ المعجل بالنسبة للمبالغ المحكوم بها عن الطرد التعسفي حسب اجتهاد أصبح قاراً في القضاء المغربي. وغالباً ما تصرح المحكمة الابتدائية نفسها باستثناء هذا التعويض من النفاذ المعجل.

ثانياً ـ طرق الطعن:

إن الأحكام التي تصدرها المحاكم الابتدائية في القضايا الاجتماعية تكون حسب الأحوال قابلة إما للتعرض وإما للاستئناف وإما لطلب النقض.

أ ـ التعرض: إن الأحكام الصادرة في القضايا الاجتماعية لا تقبل التعرض إلا إذا كانت غير قابلة للاستئناف.

وفي الحالات التي يجوز فيها التعرض يجب أن يقدم داخل أجل عشرة أيام من تاريخ تبليغ الحكم الصادر غيابياً.

ب ـ الاستئناف: في النزاعات الفردية المتعلقة بعقود الشغل أو التدريب المهني وكذلك في الخلافات الفردية التي لها علاقة بالشغل أو التدريب المهني تبت المحكمة ابتدائياً وانتهائياً - أي مع عدم جواز الاستئناف - متى كان مبلغ الطلب لا يزيد على ثلاثة آلاف درهم وتحكم ابتدائياً فقط، أي مع جواز الاستئناف إذا كان موضوع الطلب يزيد على مبلغ ثلاثة آلاف درهم أو كان غير محدد. كما أن الأحكام الصادرة في القضايا الأخرى تقبل الاستئناف أيضاً.

ومتى كان الحكم قابلاً للاستئناف فإنه يجب تقديم هذا الطعن داخل أجل ثلاثين يوماً من تاريخ تبليغ الحكم. ويتم الاستئناف إما بتصريح لدى كتابة ضبط المحكمة الابتدائية التي أصدرت الحكم وإما بواسطة رسالة مضمونة مع إشعار بالتوصل موجهة إلى هذه الكتابة.

ج ـ الطعن بالنقض: يمكن الطعن بالنقض في الأحكام الصادرة انتهائياً من طرف القاضي في القضايا الاجتماعية أي الأحكام التي لا تقبل الاستئناف، وكذلك في القرارات الصادرة عن محكمة الاستئناف.

والأجل لتقديم طلب النقض هو ثلاثون يوماً ابتداء من تاريخ تبليغ الحكم المطعون فيه، إما للشخص نفسه وإما لموطنه الحقيقي.

1 ـ حكم القاضي منفرداً :

نصت الفقرة الأخيرة من الفصل 270 من قانون المسطرة المدنية على أنه «إذا كان عدد المستشارين الحاضرين في الحالات المشار إليها في الفقرة الأولى غير كاف بت القاضي منفرداً».

ويفترض هذا النص أنه يوجد مستشارون معينون ولكن لأسباب شخصية قد يتغيب كل أو بعض المستشارين المعينين. وفي هذه الحالة يحكم القاضي منفرداً.

لكن القضاء توسع في تطبيق هذا النص على الحالة التي لا يوجد فيها مستشارون معينون لعدم صدور قرار مشترك بين وزير العدل والوزير المكلف بشؤون الشغل يقضي بتعيين المستشارين حسبما ينص على ذلك الفصل الأول من المرسوم الصادر بتاريخ 28 شتنبر 1974 المتعلق بالموضوع.

وقد صدرت عن المجلس الأعلى عدة قرارات في هذا الاتجاه، ننقل منها ما يلي :

قرار الغرفة الاجتماعية بتاريخ 29 غشت 1977 (ملف عدد 58958) :

حيث يعيب الطالب على الحكم عدم التعليل وعدم الارتكاز على أساس قانوني وذلك عندما اعتبر الحكم أن تطبيق العضوية الاستشارية متوقف على تطبيق المرسوم الصادر في 1974/9/28.

وحيث إن المحكمة بينت أن عدم مشاركة المستشارين في الجلسة يرجع إلى عدم تطبيق المرسوم المتعلق باختيار المستشارين علاوة على أن عدم حضور المستشارين يتيح للقاضي البت منفرداً في النازلة لذلك فالوسيلة لا أساس لها.

قرار نفس الغرفة وبنفس التاريخ (ملف عدد 58851) :

لكن من جهة حيث إن الدفوع الشكلية التي يتشبث بها الطالب أمام محكمة الإستئناف والتي لم تجب عنها المحكمة صراحة تعتبر مرفوضة ضمنياً وذلك لعدم تطبيق مقتضيات

المرسوم بتعيين المستشارين علاوة على أنه يمكن للقاضي أن يبت في القضية منفرداً في حال عدم حضور المستشارين.

قرار بتاريخ 27 شتنبر 1977 (الملف عدد 60.887):

بناء على الفصل 270 من قانون المسطرة المدنية ـ حيث إنه بمقتضى الفقرة الأولى من الفصل المذكور ـ يشارك القاضي عند البت في النزاعات المتعلقة بالشغل أربعة مستشارين متساوين بين المشتغلين والمأجورين أو العملة وأنه بمقتضى الفقرة الأخيرة من نفس الفصل إذا كان عدد المستشارين الحاضرين في الحالات المشار إليها في الفقرة الأولى غير كاف بت القاضي منفرداً.

وحيث إن تشكيل المحاكم من النظام العام.

وحيث إن النزاع في هذه القضية يتعلق بالشغل.

وحيث إن الحكم المطعون فيه عندما نص على أنه شارك القاضي عند البت في القضية مستشاران فقط واحد يمثل المشغلين والآخر يمثل العمالة يكون قد خرق الفقرتين الأولى والأخيرة من الفصل المشار إليه مما يعرضه للبطلان.

(نقل عن: بناني 1 ـ الهوامش 140 و 142).

2 ـ المساعدة القضائية في قضايا الشغل:

نص الفصل 273 من قانون المسطرة المدنية على أنه «يستفيد من المساعدة القضائية بحكم القانون العامل مدعياً أو مدعى عليه أو ذوو حقوقه في كل دعوى بما في ذلك الاستئناف».

وقد فسر المجلس الأعلى هذا النص تفسيراً ضيقاً إذ اعتبر أن المساعدة القضائية بحكم القانون لا تشمل مرحلة النقض.

قرار بتاريخ 14 نونبر 1977 (الملف عدد 64.490):

حيث إن طالب النقض لم يؤد الوجيبة القضائية عن مقال النقض اعتباراً بأنه معفى قانوناً من أداء وجيبة النقض لأن الدعوى اجتماعية.

وحيث إن الإعفاء المنصوص عليه في الفصل المذكور لم يتناول الدعوى في مرحلة النقض من أجله قضى المجلس الأعلى بعدم قبول الطلب.

3 ـ الاختصاص في قضايا المؤسسات العمومية:

بمقتضى قواعد تسيير المؤسسات العمومية تناط بمدير المؤسسة سلطة تعيين المستخدمين وعزلهم وفرض العقوبات التأديبية عليهم. ويمارس المدير هذه السلطة بواسطة قرارات يصدرها. والسؤال المطروح هو معرفة أية هي السلطة القضائية المختصة للنظر في

الدعوى التي يتقدم بها المستخدم الذي صدر بحقه قرار بالعزل أو بفرض أية عقوبة تأديبية أخرى.

فهل يعود الاختصاص إلى المحكمة الابتدائية في قسمها الاجتماعي أم إلى الغرفة الإدارية لدى المجلس الأعلى على أساس الطعن بالإلغاء بسبب الشطط في استعمال السلطة ؟.

فبالنسبة لاختصاص المحكمة الابتدائية يلاحظ أن الفصل 20 من قانون المسطرة المدنية نص على أنها تختص في القضايا الاجتماعية بالنظر في «النزاعات الفردية المتعلقة بعقود الشغل أو التدريب المهني والخلافات الفردية التي لها علاقة بالشغل أو التدريب المهني». ومن الواضح أن هذا النص لم يدخل أي استثناء على اختصاص المحكمة الابتدائية ولذلك فإن هذا الاختصاص يسري على جميع نزاعات الشغل الفردية ما لم يكن هناك قانون خاص ينص على هذا الاستثناء مثال ذلك الموظفون لدى الدولة أو الجماعات العمومية. لكن المؤسسات العمومية لا تدخل ضمن هذا الاستثناء ولذلك فإنه يصح القول بأن المحاكم الابتدائية مختصة للنظر في نزاعات الشغل بين المؤسسة العمومية ومستخدميها.

أما في ما يعود إلى اختصاص المجلس الأعلى للنظر في قرارات مدير المؤسسة العمومية فإن المجلس المذكور كان في أول الأمر يعتبر أنه غير مختص في هذا الموضوع وبهذا حكمت الغرفة الإدارية (القرار عدد 11) بتاريخ 23 يبراير 1968.

إلا أن المجلس الأعلى تراجع فيما بعد عن هذا الاجتهاد وأخذ يعتبر نفسه مختصاً للنظر في تلك النزاعات استناداً على التعليل التالي وهو أن المؤسسة العمومية من أشخاص القانون العام وبالتالي فإن القرارات من طرف مديرها تدخل في عداد المقررات الصادرة عن السلطات الإدارية الأمر الذي يجعلها قابلة للطعن أمام المجلس عن طريق الإلغاء بسبب الشطط في استعمال السلطة.

وقد ظل هذا الاجتهاد قاراً خلال سنوات عديدة لكن المجلس الأعلى تراجع من جديد عن هذا الاجتهاد وعاد إلى اجتهاده السابق أي التصريح بعدم اختصاصه كلما كان بوسع الأجير أن يتوجه بطلبه إلى القضاء العادي.

وننقل في ما يلي نص ثلاث قرارات. الأول يقضي بعدم اختصاص المجلس الأعلى والثاني يقضي باختصاصه والثالث يقضي من جديد بعدم اختصاصه.

القرار عدد 11 الصادر عن الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى بتاريخ 23 يبراير 1968 :

بناء على الفصل 14 من ظهير ثاني ربيع الأول عام 1377 موافق 27 شتنبر 1957 المؤسس للمجلس الأعلى الذي ينص على أن طلب الإلغاء بسبب الشطط في استعمال السلطة لا يقبل

إذا كان في استطاعة المعني بالأمر إقامة دعوى لدى القضاء الشامل للمطالبة بحقوقه.

وحيث إن ع. يطلب بسبب الشطط في استعمال السلطة إلغاء القرار الصادر بتاريخ 19 يوليوز 1966 عن مدير المكتب المستقل لتوزيع الماء والكهرباء بالدار البيضاء والذي بمقتضاه فصل الطالب عن عمله.

وحيث إن الفصل الأول من ظهير 28 رمضان 1376 موافق 29 أبريل 1957 المؤسس لمحاكم الشغل ينص على اختصاص هذه المحاكم بالنظر في المنازعات الفردية التي يمكن إثارتها بمناسبة إجارة العمل بين أرباب العمل ومستخدميهم في التجارة والصناعة والفلاحة والمهن الحرة ما عدا مستخدمي الدولة والجماعات العمومية.

وحيث يؤخذ من ظهير 21 أكتوبر 1961 المحدث للمكتب المستقل السالف الذكر أن هذا الأخير مؤسسة عمومية متمتعة بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي وأنها تنظم حساباتها وفق القوانين والأعراف الجاري بها العمل في التجارة فإنه لا يمكن اعتبار المؤسسة المذكورة جماعة عمومية وبالتالي فإن المنازعات الفردية التي يمكن أن تثار بينها وبين مستخدميها تدخل في اختصاص محاكم الشغل.

وحيث إنه في إمكان طالب الطعن المطالبة بإرجاعه إلى عمله أمام محكمة الشغل المختصة معتمداً على مقتضيات الفصل 6 من القانون النموذجي المؤرخ 19 حجة 1967 (23 أكتوبر 1948) فإن طلب الإلغاء بسبب الشطط في استعمال السلطة غير مقبول.

القرار عدد 19 الصادر بتاريخ 26 يناير 1977:

فيما يخص الدفع بعدم القبول المثار من طرف الإدارة.

حيث تدفع الإدارة بعدم قبول طلب الطاعن وذلك لكون القرار المطعون فيه الذي اتخذه مدير مكتب الأبحاث والمساهمات المعدنية لا يعتبر قراراً إدارياً لأن مهمة المكتب حسبما ينص عليها ظهير تأسيسه المؤرخ في 15 دجنبر 1928 القيام بالأبحاث واستغلال المعادن بصفة انفرادية أو مع مشاركيه وتقديم مساعدات تقنية للباحثين والمستغلين. لهذا فإنه يعتبر مؤسسة عمومية ذات صبغة تجارية وصناعية يطبق على موظفيها قواعد القانون الخاص المطبق على موظفي القطاع الخاص هذا فضلاً عن أن الرابطة التي تربط الطاعن بالمكتب هو عقد غير محدد المدة يخضع للقانون الخاص لا للقانون العام وبهذا الاعتبار فإنه لا يعتبر موظفاً بالمعنى القانوني للكلمة الذي حدده الفصل الثاني من القانون الأساسي للوظيفة العمومية وإنما هو مستخدم عمومي لا يخضع لنصوص القانون المذكور وعلى هذا الاعتبار فإن القرار الذي اتخذه مدير المكتب ليس بالقرار الإداري المنصوص عليه في الفقرة الثانية من الفصل 362 من قانون المسطرة المدنية الجديد وبالتالي ليس من حق الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى أن تنظر

في الطعن بالإلغاء خصوصاً وأن الطاعن يمكنه الالتجاء للمطالبة بحقوقه إن كانت له حقوق إلى الدعوى الموازية.

لكن حيث إن مكتب الأبحاث والمساهمات المعدنية حسبما ينص عليه ظهير تأسيسه المشار إليه بالدفع مؤسسة عمومية ذات شخصية معنوية واستقلال مالي تتولى تسيير مرفق تابع للدولة ذي طابع اقتصادي وبهذا يعتبر من أشخاص القانون العام وبالتالي فإن المقررات المتخذة من طرف مديره تدخل في عداد المقررات الصادرة عن السلطات الإدارية الأمر الذي يجعلها قابلة للطعن أمام المجلس الأعلى عن طريق الإلغاء بسبب الشطط في استعمال السلطة وذلك بقطع النظر عن الروابط التي تربط الطاعن بالمكتب وهل تخضع للقانون العام أو الخاص لأن الفصل 353 من قانون المسطرة المدنية حينما نص على أن المجلس الأعلى يبت في الطعون الرامية إلى إلغاء المقررات الصادرة عن السلطات الإدارية بسبب الشطط في استعمال السلطة لم يقم بأي تمييز بين تلك المقررات حسب النظام القانوني الذي يحكمها مما يستتبع أن الدفع المثار من طرف الإدارة غير مرتكز على أساس.

القرار عدد 212 الصادر عن الغرفة الإدارية بتاريخ 11-12-86 في الملف الإداري عدد 83/2213 (الوزاني ضد الصندوق الوطني للقرض الفلاحي):

وبعد المداولة طبقاً للقانون،

فيما يخص عدم القبول،

بناء على الفصل 360 من قانون المسطرة المدنية،

وحيث إن طلب الإلغاء الموجه ضد القرارات الإدارية لا يكون مقبولاً إذا كان في استطاعة المعني بالأمر المطالبة بحقوقه لدى المحاكم العادية.

وحيث يطلب الطيب بن الحسن الوزاني بسبب الشطط في استعمال السلطة إلغاء القرار الضمني الناتج عن سكوت المدير العام للصندوق الوطني للقرض الفلاحي والقاضي ضمنياً برفض طلبه المؤرخ في 17 مارس 83 والرامي إلى تسوية وضعيته الإدارية وتمتيعه بحقه عن التعويضات والمكافآت التي حرم منها موضحاً في عريضته أنه التحق بالمؤسسة العمومية المعروفة اليوم باسم الصندوق الوطني للقرض الفلاحي في سنة 1952 إلى أن أصبح الآن في قمة السلم الإداري وفي درجة مدير مركزي مع أعلى رقم استدلالي بين الأطر العليا للصندوق كما يتبين من قرار الترقية الأخير الذي رتبه في السلم 12 المرتبة خارج الإطار إلا أنه في السنوات الأخيرة أصبح يحرم شيئاً فشيئاً من تعويضات ومكافآت كانت تمنح له سابقاً وما زالت تمنح حتى اليوم لزملائه الذين هم في رتبة إدارية دون رتبته وأنه رفع إلى المدير العام للصندوق الوطني للقرض الفلاحي رسالة ترمي إلى المطالبة بتسوية وضعيته الإدارية بقيت بدون جواب.

لكن حيث إن قانون 23 مارس 1979 المنظم للصندوق الوطني للقرض الفلاحي يضفي

على هـذه المؤسسة صبغـة مؤسسة عمـومية ذات طـابع تجـاري لها شخصيـة قانـونية تتمتـع بالاستقلال المالي وإن الطاعن وإن كان يعتبر موظفاً بالصندوق المذكور إلا أن عـلاقة العمـل التي تربطه بالمطعون ضده يرجع حق النظر فيها إلى المحكمة الابتدائية طبقاً للفصـل 18 من قـانون المسـطرة المدنيـة الذي يسنـد الاختصاص للمحـاكم الابتدائيـة للنظر في الـدعاوى الإدارية.

الباب الثاني

الهيئات الدولية

الهيئات الدولية التي تهتم بشؤون الشغل والضمان الاجتماعي متعددة منها ما هي خصوصية كاتحادات النقابات الدولية والإقليمية ومنها ما هي عمومية أي بمشاركة حكومات مختلف الدول إما على الصعيد الدولي وإما على الصعيد الإقليمي.

فالأولى سيأتي الكلام عنها عند دراسة موضوع النقابات:

أما الهيئات العمومية ففي طليعتها نجد منظمة العمل الدولية التي لها نطاق دولي شامل. كما توجد بعض المنظمات الإقليمية ومن جملتها منظمة العمل العربية.

وستقتصر دراستنا على هاتين المنظمتين في فصل لكل منهما.

منظمة العمل الدولية

منظمة العمل الدولية هي اليوم الهيئة الدولية التي تهتم بشؤون الشغل على صعيد عالمي. وأن دراستها تظهر مدى التضامن الدولي في الميدان الاجتماعي. وتقتضي هذه الدراسة بحث النقط الآتية في ستة فروع:

1 ـ لمحة تاريخية حول إنشاء المنظمة وتطورها.
2 ـ أهداف المنظمة.
3 ـ تركيب المنظمة.
4 ـ مهام المنظمة ونشاطها.
5 ـ علاقات المنظمة مع المنظمات الدولية الأخرى.
6 ـ علاقات المنظمة مع المغرب.

الفرع الأول: لمحة تاريخية حول إنشاء المنظمة وتطورها:

خلال القرن التاسع عشر نادى بعض المفكرين ورجال الأعمال بضرورة إقامة تشريع دولي يرمي إلى حماية الأجراء.

ففي سنة 1815 وجه أحد رجال الصناعة الإنكليزيين روبيراوين[3] إلى مؤتمر إيكس لا شابيل نداء يدعوه فيه إلى «إدخال تدابير في جميع البلدان من أجل حماية العمال ضد الجهل والاستغلال» إلا أن هذا النداء لم يحظ بأي اهتمام.

وفي سنة 1840 قام أحد رجال الصناعة في فرنسا، دانيال ليغران، بتوجيه نداء جديد إلى

(3) Robert Owen رجل صناعة ومفكر اهتم بقضايا الشغل والعمال وأعطى المثال على ذلك في معامله حيث خفض مدة العمل اليومي إلى عشر ساعات ونصف وامتنع من تشغيل الأحداث دون العاشرة من العمر. توفي سنة 1858.

الحكومة الفرنسية. لكنه بقي بدوره بدون جواب.

وفي المؤتمر الدولي للشغالين المنعقد في جنيف سنة 1866 تقدم أوغست بلانكي باقتراح حول إقامة تشريع دولي للشغل. ووقعت مناقشات جديدة بصدد هذا الاقتراح.

وفي سنة 1881 استدعت الحكومة السويسرية أهم الدول الأوروبية لعقد اجتماع يبحث فيه إصدار تشريع دولي للشغل. وعرف هذا الاجتماع باسم «مؤتمر برن الأول». لكنه لم يسفر عن أية نتيجة إيجابية.

وجددت الحكومة السويسرية محاولتها سنة 1889. لكن امبراطور ألمانيا غليوم الثاني الذي كان راغباً حينئذ في التقرب من الطبقة العمالية طلب من الحكومة السويسرية أن تتخلى له عن المشروع. فاستجابت طلبه. ووجهت الحكومة الألمانية الدعوة إلى عدة دول لعقد مؤتمر برلين. وانعقد المؤتمر سنة 1890 بمشاركة أربع عشرة دولة. لكنه لم يسفر عن أية نتيجة عملية واقتصر على تسجيل بعض التوصيات.

وفي سنة 1900 أنشئت في باريس الجمعية الدولية للحماية القانونية للعمال. وكانت هذه الجمعية تتألف من شخصيات بارزة في عالم القانون والاقتصاد والسياسة. وتضم ثلاثة أنواع من الهيئات:

1 ـ مكتب العمل الدولي ومقره في مدينة برن بسويسرة.
2 ـ الفروع الوطنية للجمعية (وقد تأسست في عدة بلدان).
3 ـ المؤتمر.

ومن أهم المشاريع الاجتماعية التي حققتها هذه الجمعية الاتفاقيتان الدوليتان الموقعتان سنة 1906 بشأن تحريم تشغيل النساء ليلاً في الصناعة وتحريم استعمال الفوسفور الأبيض ـ وهي مادة سامة ـ في صنع الوقيد فضلاً عن بعض الاتفاقيات الثنائية بشأن الشغل.

وأثناء الحرب العالمية الأولى كانت المنظمات النقابية تلح في اجتماعاتها على ضرورة إرساء السلم العالمي المقبل على أساس العدالة الاجتماعية.

وفي مؤتمرين نقابيين دوليين انعقدا في برن خلال سنة 1918 ألح المؤتمرون على ضرورة التعاون بين الحركات العمالية والسلطات السياسية المكلفة بوضع معاهدات الصلح. وفي سنة 1919 قرر مندوبو الدول الحليفة المجتمعون في مؤتمر فرساي إنشاء لجنة للتشريع الدولي، وأخذت هذه اللجنة بعين الاعتبار القرارات التي اتخذها المؤتمر النقابي الدولي المنعقد في برن في نفس السنة. وأسفرت هذه الاتصالات عن تضمين معاهدة الصلح دستوراً لمنظمة أطلق عليها اسم «منظمة العمل الدولية» (الجزء الثالث عشر من المعاهدة ـ المواد 387 إلى 427) وجعل مقرها في جنيف.

وكانت هذه المنظمة عند تأسيسها تعتبر هيئة من هيئات عصبة الأمم التي أسستها معاهدة

فرساي لكنها انفصلت عنها سنة 1934 وأعطت لدستورها ترقيماً مستقلاً من المادة 1 إلى المادة 41.

وفي مطلع الحرب العالمية الثانية نقلت المنظمة مركزها مؤقتاً إلى مدينة مونريال في كندا.

وفي سنة 1944 وبمناسبة ذكرى مرور خمس وعشرين سنة على تأسيس المنظمة عقد مؤتمر العمل الدولي - وهو الهيئة المقررة للمنظمة - اجتماعاً في مدينة فيلادلفيا بمشاركة إحدى وأربعين دولة. وأتاح هذا المؤتمر الفرصة لاستعراض ومناقشة أعمال المنظمة خلال خمس وعشرين سنة ولتحرير أهدافها وأساليب عملها لتصبح منسجمة مع الحاجات الجديدة. وأصدر المؤتمر وثيقة تعرف باسم «إعلان فيلادلفيا» وتعتبر في الوقت الحاضر جزءاً لا يتجزأ من القانون الأساسي للمنظمة.

وحين أنشئت هيئة الأمم المتحدة لم تتعرض وثيقة تأسيسها لمنظمة العمل الدولية في حين أنها نصت على إنشاء «مجلس اقتصادي واجتماعي» ولكن هذه الوثيقة نصت على أن مختلف الهيئات المتخصصة التي تنشأ بمقتضى اتفاقيات دولية وتناط بها اختصاصات دولية في مختلف الميادين ومن جملتها الميدان الاجتماعي ترتبط بهيئة الأمم المتحدة بمقتضى اتفاقيات يمكن للمجلس الاقتصادي والاجتماعي أن يبرمها مع تلك الهيئات. وهكذا أبرم في نيويورك بتاريخ 30 مارس 1946 اتفاق بين رئيس المجلس الاقتصادي والاجتماعي ورئيس المجلس الإداري لمنظمة العمل الدولية وبمقتضاه أصبحت المنظمة مؤسسة متخصصة من جملة مؤسسات هيئة الأمم المتحدة مع احتفاظها باستقلال واسع.

ومنذ سنة 1946 إلى يومنا هذا 1993 أدخلت على دستور المنظمة عدة تعديلات في السنوات 1947 و 1953 و 1962 و 1964 و 1972. وقد دعا إلى هذه التعديلات ما طرأ على العالم من تطورات سياسية واقتصادية.

الفرع الثاني : أهداف المنظمة :

عينت أهداف المنظمة بنوع خاص في وثيقتين: ديباجة دستورها وإعلان فيلادلفيا.

فديباجة الدستور التي أدخل عليها تعديل في سنة 1946 تصرح بأن «سلماً عالمياً دائماً لا يمكن أن يبنى إلا على أساس العدالة الاجتماعية». وهي تعير أهمية خاصة لتحسين ظروف الشغل وتضيف «إن عدم اتخاذ نظام إنساني حقاً من طرف أية دولة كانت لمن شأنه أن يعرقل ما تبذله من مجهودات دول أخر راغبة في تحسين وضعية الشغالين فوق ترابها». وبهذا التصريح تؤكد ديباجة دستور المنظمة الترابط القائم في العصر الحاضر بين مختلف الدول التي تؤلف المجتمع البشري.

أما «إعلان فيلادلفيا» فقد تضمن خمسة أجزاء.

ففي الجزء الأول يؤكد من جديد المبادىء الأساسية التي بنيت عليها المؤسسة ومن جملتها المبادىء الآتية:

- إن الشغل ليس سلعة.
- إن الفقر أينما وجد يؤلف خطراً على ملكية كل واحد.
- إن الكفاح ضد الحاجة يجب أن يمارس بعزيمة لا تعرف الوهن داخل كل دولة وكذلك بواسطة مجهود دولي متواصل ومنسق يشارك فيه على قدم المساواة ممثلو الأجراء والمؤاجرين إلى جانب ممثلي الحكومات.

وفي الجزء الثاني يؤكد الإعلان المساواة بين البشر في الحق بمواصلة التقدم المادي والفكري ضمن إطار من الحرية والكرامة ومع تكافؤ الفرص. كما يؤكد أن كل برامج العمل والتدابير التي تتخذ على صعيد داخلي أو دولي يجب أن ترمي إلى تحقيق هذه الأهداف وأنه يعود إلى المنظمة أمر دراسة كل برامج العمل والتدابير الاقتصادية والمالية على ضوء هذه الأهداف.

والجزء الثالث من الإعلان يؤكد التزام المؤسسة بأن تساعد مختلف دول العالم على وضع وتنفيذ برامج صالحة لتحقيق الأهداف التي تسعى إليها ومن بينها:

- إيجاد عملٍ للجميع ورفع مستوى العيش.
- استخدام الشغالين في الأعمال التي تسمح لكل واحد بأن يستغل كل مؤهلاته وكفاءاته.
- تمكين كل واحد من المشاركة العادلة في الاستفادة من ثمار التقدم وذلك في ميدان الأجور ومدة الشغل وبقية ظروف العمل وتأمين أجر حيوي لكل من يمارس عملاً مأجوراً.
- الاعتراف بالحق في المفاوضات الجماعية.
- تعميم تدابير الضمان الاجتماعي.
- حماية الطفولة والأمومة.
- تأمين تساوي الفرص في الميدانين التربوي والمهني.

وفي الجزء الرابع يؤكد الإعلان عزم المنظمة على التعاون مع كل المنظمات الدولية التي قد يسند إليها تحسين الصحة والتربية والعيش الرغيد لكل شعوب العالم.

وفي الجزء الخامس يؤكد الإعلان أن تطبيق هذه المبادىء يهم مجموع الدول التي تؤلف العالم المتمدن.

وفي السنوات الأخيرة وجهت المنظمة اهتمامها إلى بعض المشاكل الجديدة التي ظهرت نتيجة للتطورات السريعة التي عرفها العالم. فمن جملة هذه المشاكل سياسة الدخل في إطار البرامج الوطنية للتنمية والمشاكل النقابية وهجرة الأدمغة وغير ذلك من قضايا الساعة.

الفـرع الثالث: تركيـب المنظمـة:

ينص الدستور الحالي للمنظمة على أن كل دولة منتسبة لهيئة الأمم المتحدة يمكنها أن تصبح عضواً في منظمة العمل الدولية بشرط أن تطلب الانخراط فيها وتعلن عن قبولها للالتزامات التي يفرضها الدستور على الأعضاء. كما أن الدول التي لا تتمتع بعضوية في هيئة الأمم المتحدة يمكنها أن تصبح عضواً في المنظمة على شرط أن تطلب الانخراط ويوافق المؤتمر على قبولها بأكثرية ثلثي المندوبين الحاضرين (مثال ذلك سويسرة).

ويمكن لكل دولة أن تنسحب من المنظمة بعد تبليغها رغبتها في الانسحاب إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي ولا يصبح هذا الانسحاب ساري المفعول إلا بعد انصرام مدة سنتين تبقى الدولة خلالها مرتبطة بجميع التزاماتها نحو المنظمة. (في سنة 1964 انسحبت إفريقيا الجنوبية وفي أواخر سنة 1977 انسحبت الولايات المتحدة الأميركية).

كما أن المنظمة يمكنها بمقتضى دستورها أن تطرد كل دولة تمارس الميز العنصري.

التنظيم:

تتألف المنظمة من ثلاث هيئات أساسية: مؤتمر العمل الدولي والمجلس الإداري ومكتب العمل الدولي. تضاف إليها عدة هيئات أخرى إقليمية أو متخصصة.

وتجدر الإشارة إلى الدور المهم الذي تلعبه محكمة العدل الدولية في تعيين الشروط القانونية لتسيير منظمة العمل الدولية إذ أن المادة 37 من دستور المنظمة ينص على أن المسائل التي تتعلق بتفسير القانون المذكور يجب أن توجه إلى محكمة العدل الدولية لتعطي بشأنها فتوى تكون لها قوة إلزامية.

أولاً ـ مؤتمر العمل الدولي:

يتألف المؤتمر من وفود جميع الدول الأعضاء في المنظمة. وينعقد على الأقل مرة واحدة في كل سنة.

ويتميز المؤتمر بكيفية تركيب الوفود التي تشارك فيه. فكل وفد يضم أربعة أعضاء: اثنين منهم يمثلون الحكومة وواحد يمثل الأجراء وواحد يمثل المؤاجرين. وحكومة كل دولة هي التي تعين أعضاء الوفد وإنما يجب أن يقع تعيين ممثل الأجراء وممثل المؤاجرين ـ حسبما جاء في دستور المنظمة ـ بالاتفاق مع المؤسسات النقابية والمنظمات المهنية الأكثر تمثيلاً.

هذا وإن المنظمة تفحص أوراق اعتماد المندوبين ومن حقها أن ترفض بأكثرية ثلثي الأعضاء قبول أي مندوب تعتبر أن تعيينه لم يتم طبقاً لمعايير التمثيل الصحيح. وحين يقع الطعن في صحة تعيين مندوب ما فإن لجنة خاصة تسمى «لجنة فحص النيابات» تقوم بفحص

نيابة المندوب ثم يحال الأمر على المؤتمر الذي يتمتع بسلطة تقديرية مطلقة مع مراعاة إمكانية الطعن لدى محكمة العدل الدولية.

وعلى عكس ما يجري في المؤتمرات الدولية العادية حيث يتمتع كل وفد بصوت واحد مهما كان عدد أعضائه فإن كل واحد من أعضاء الوفود في المؤتمر الدولي للشغل يتمتع بصوت فردي ويصوت بكل حرية دون أن يكون مقيداً برأي بقية أعضاء وفد دولته.

وقد أثار هذا التركيب المثلث للوفود نوعين من المشاكل:

فالمشكلة الأولى كانت ناتجة عن مشاركة الدول الاشتراكية في المنظمة مع العلم بأن هذه الدول كانت ألغت فئة المؤاجرين الخصوصيين وكذلك استقلال النقابات العمالية بحيث إن وفودها أصبحت في الواقع تمثل الحكومات فقط. ومن شأن هذه الوضعية أن تحدث خللاً في التوازن بين عدد الممثلين لكل فئة بالنسبة لوفود البلدان الرأسمالية. لكن هذه المشكلة بقيت بدون حل، إلا أنها لم تعد قائمة الآن بعد انهيار الأنظمة الاشتراكية.

والمشكلة الأخرى ناتجة عن تفسير عبارة «النقابة الأكثر تمثيلاً»، التي يجب الاستناد عليها لتعيين ممثلي الأجراء والمؤاجرين. وبهذا الصدد أصدرت المحكمة الدائمة للعدل الدولي فتوى بتاريخ 31 يوليوز 1922 صرحت فيها بأن مفهوم هذه العبارة لا يتوقف على عدد أعضاء كل نقابة أو منظمة فحسب، بل يجب أن تؤخذ بعين الاعتبار عدة عوامل واقعية يعود للحكومات الحق في تقديرها.

وتجدر الإشارة أخيراً إلى كون القرار الذي تتخذه الحكومة بتعيين ممثلي الأجراء والمؤاجرين هو من القرارات الإدارية التي تقبل الطعن بسبب الشطط في استعمال السلطة، كما يمكن أن يكون موضوع مطالبة لدى المنظمة نفسها.

والمهمة الرئيسية المسندة إلى المؤتمر هي وضع القواعد الاجتماعية الدولية بشكل «اتفاقيات» و «توصيات» ستدرس فيما بعد.

ويختص المؤتمر بتعيين أعضاء المجلس الإداري لمكتب العمل الدولي بالكيفية التي سيأتي الكلام عنها، وبتقرير الميزانية ودرس كيفية تنفيذ الدول الأعضاء لالتزاماتها نحو الاتفاقيات والتوصيات المقررة في الدورات السابقة، واتخاذ القرارات بشأن كل قضية أخرى يحيلها عليه المجلس الإداري أو يطرحها أعضاء الوفود على بساط البحث.

ويمكن للمؤتمر أن يعبر عن رأيه حول مسائل تدخل في اختصاص المنظمة دون أن تكون مدرجة في جدول الأعمال. ويمكنه أيضاً أن يصدر توصيات إلى الحكومات ومنظمات الأجراء والمؤاجرين حول مسائل تقنية.

ثانياً ـ المجلس الإداري:

المجلس الأداري هو الهيئة التنفيذية للمنظمة. ويتركب حالياً من 56 عضواً 28 منهم

يمثلون الحكومات و 14 يمثلون المؤاجرين و 14 يمثلون الأجراء.

فالمقاعد المسندة إلى الحكومات منها 10 مقاعد مخصصة للدول الأكثر أهمية في الميدان الصناعي. أما المقاعد الأخرى المخصصة للحكومات فتعين عن طريق الانتخاب. وبنفس الطريقة يعين ممثلو الأجراء والمؤاجرين.

ويتم الانتخاب بالطريقة الآتية:

يؤلف كل من ممثلي الحكومات والمؤاجرين والأجراء في المؤتمر فئة انتخابية على خدة.

ففئة ممثلي الحكومات باستثناء ممثلي الدول العشر الأكثر أهمية في الميدان الصناعي تنتخب 18 دولة تضاف إلى الدول العشر السابقة الذكر. وتنتخب هذه الفئة 18 دولة أخرى تعين كل واحدة منها عضواً احتياطياً.

وتنتخب كل من فئتي المؤاجرين والأجراء في المؤتمر 14 عضواً وكذلك 14 عضواً احتياطياً.

وينتخب المجلس من بين أعضائه رئيساً ونائبي رئيس.

ويتجدد انتخاب أعضاء المجلس كل ثلاث سنوات.

ويجتمع المجلس ثلاث أو أربع مرات في السنة. وهو الذي يضع جدول أعمال المؤتمر وهو المكلف بتنفيذ القرارات التي يتخذها.

ويعين المجلس المدير العام لمكتب العمل الدولي. ويضع مشروع ميزانية المنظمة ويقدمه للمؤتمر الذي له سلطة تقريره.

ثالثاً ـ مكتب العمل الدولي:

مكتب العملي الدولي هو الأمانة الدائمة للمنظمة. وهو في نفس الوقت الهيئة المكلفة بتنفيذ قرارات المؤتمر والمجلس. ومقره في جنيف.

ويتولى المكتب أمانة دورات المؤتمر واجتماعات المجلس الإداري وغيرها من الاجتماعات. وهو المكلف بمحفوظات المنظمة ووثائقها وبالسهر على تطبيق الدول الأعضاء للاتفاقيات والتوصيات التي تقررها المنظمة.

وعلى رأس المكتب مدير عام يعينه المجلس الإداري. وهذا المدير هو الذي يعين موظفي المكتب ويهيء المشاريع التي يجب عرضها على المجلس الإداري وينفذ المهام التي يكلفه بها المؤتمر أو المجلس الإداري.

ويحتوي المكتب نحو 3.000 موظف ما بين موظفين دائمين وخبراء يكلفون بمهام موقتة. وهؤلاء الموظفون ينتسبون إلى معظم الدول الأعضاء.

وترفع النزاعات التي تحدث بين المكتب وموظفيه إلى المحكمة الإدارية للمنظمة. وهذه المحكمة مختصة للبت في النزاعات التي تنشأ بين بعض المنظمات الدولية الأخرى التي قبلت هذا الاختصاص وموظفيها (وبنوع خاص منظمة اليونيسكو).

وفي حالة ما إذا لم يرض المجلس الإداري بقرار المحكمة فيمكنه أن يرفع الأمر إلى المحكمة الدولية للعدل لتعطي رأياً استشارياً ويكون لهذا الرأي قوة إلزامية.

رابعاً ــ الهيئات الإقليمية والمتخصصة:

قرر المؤتمر في اجتماعه المنعقد سنة 1946 أنه يمكن للمنظمة الدولية أن تستدعي المؤتمرات وتقيم المؤسسات الإقليمية التي تراها مفيدة لتحقيق أهدافها وقد جاء هذا القرار تعبيراً عن الميل نحو اللامركزية المشاهد في معظم المنظمات الدولية.

وقد أتاحت هذه الاجتماعات الإقليمية الفرصة لمكتب العمل الدولي للتعرف على الحاجات الخاصة بكل منطقة وساعدت على توجيه برامج المساعدة التقنية.

ومن جهة أخرى فإن المجلس الإداري أنشأ في سنة 1945 لجاناً للصناعة مكونة من ممثلين عن الحكومات والمؤاجرين والأجراء وذلك ليتمكن من التعرف على مختلف المشاكل الصناعية على الصعيد الدولي ومعالجتها بالحلول العملية الملائمة. وبعض هذه اللجان لها صفة دائمة والبعض الآخر لها صفة موقتة.

الفرع الرابع: مهام المنظمة ونشاطها:

مهام منظمة العمل الدولية:

تقوم المنظمة بثلاث مهام: مهمة تشريعية ومهمة رقابية ومهمة إسعافية.

أ ــ المهمة التشريعية:

ليست العبارة صحيحة بكل معنى الكلمة لأن المنظمة لا تملك سلطة لإلزام الدول الأعضاء بتطبيق النصوص التي تقررها. ولكنها مع ذلك تساهم في تنمية التشريع الداخلي لهذه الدول بواسطة «اتفاقيات» و«توصيات» تؤلف ما يمكن تسميته بمدونة العمل الدولية.

أولاً ـ الاتفاقيات: الاتفاقيات نصوص تضع عادة قواعد عامة بشأن مادة معينة وتقررها المنظمة بأكثرية ثلثي الأصوات. ولا تتمتع الاتفاقية بحد ذاتها بأية قوة إلزامية بالنسبة للدول الأعضاء. لكن هذه الدول ملزمة بأن تعرضها داخل أجل سنة (واستثنائياً داخل أجل ثمانية عشر شهراً) على السلطة المختصة للمصادقة على المعاهدات[4] ولهذه السلطة الخيار في أن تصادق أو أن لا تصادق عليها. وعلاوة على ذلك فإن الاتفاقية لا تصبح عادة نافذة حتى بالنسبة

(4) جاء في الفصل 31 من الدستور المغربي «يوقع الملك المعاهدات ويصادق عليها، غير أنه لا يصادق على المعاهدات التي تترتب عنها تكاليف تلزم مالية الدولة إلا بعد موافقة مجلس النواب».

للدولة التي صادقت عليها إلا بعد توفر عدد أدنى من المصادقات.

والدولة التي تصادق على اتفاقية لا تبقى مرتبطة بها إلى الأبد بل تقتصر مدة الارتباط على عشر سنوات. وبعد هذه المدة يمكنها أن تنقضها بواسطة تصريح توجهه إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي.

وفي الوقت الحاضر أصبح عدد الاتفاقيات التي قررتها المنظمة يزيد على 160 اتفاقية.

ثانياً ـ التوصيات: التوصيات هي تمنيات تعرضها المنظمة على الدول لتقتبس منها في تشريعها الداخلي. وليس على الدول تجاهها من التزام سوى تبليغها للهيئات الحكومية التي تدخل ضمن اختصاصها القضية التي تتعلق بها التوصية وذلك داخل أجل سنة (واستثنائياً داخل أجل ثمانية عشر شهراً) وان تعلم مكتب العمل الدولي بما آلت إليه. والتوصيات تستعمل سواء لتحضير اتفاقية أو لتكملتها.

ب ـ المهمة الرقابية:

تمارس المنظمة رقابتها على كيفية تنفيذ الدول التزاماتها بطريقتين:

أولاً: يجب على كل دولة أن تقدم تقريراً سنوياً عن كيفية تطبيقها للاتفاقيات التي صادقت عليها، وتقوم بدرس هذه التقارير لجنة من الخبراء القانونيين وتقارن بين المعلومات المقدمة من طرف الحكومات والمعلومات المتوفرة لدى المنظمة بشأن التدابير المتخذة لتطبيق الاتفاقيات المصادق عليها من جهة ومقتضيات هذه الاتفاقية نفسها من جهة أخرى وتؤدي هذه المقارنة باللجنة المذكورة إلى إبداء ملاحظات للحكومات وإلى مطالبتها بتقديم إيضاحات وإلى تعيين التغييرات التي يجب إدخالها على تشريع بلاد ما لكي تكون مقتضيات الاتفاقيات المصادق عليها مطبقة تطبيقاً كاملاً. وتضع اللجنة تقريراً.

وبعد ذلك يعين المؤتمر من بين أعضائه لجنة مثلثة تقوم بدرس تقرير لجنة الخبراء القانونيين بشأن كل اتفاقية وكل بلاد كما تدرس أجوبة الحكومات المعنية بالأمر على ملاحظات لجنة الخبراء.

ثم تقدم هذه اللجنة المثلثة خلاصة أعمالها إلى المؤتمر وإلى المجلس الإداري كما توجه أيضاً هذه الخلاصة إلى الدول المعنية بالأمر.

ثانياً: ومن جهة أخرى تمارس المنظمة نوعاً من الرقابة القضائية على أثر تقديم مطالبات أو شكايات.

1 ـ فالمطالبة تصدر عن هيئات الأجراء أو المؤاجرين لا غير وتكون موجهة ضد حكومة دولة ما بسبب خرقها لالتزاماتها. ويدرس المطالبة المجلس الإداري للمكتب الدولي وفي حالة ما إذا لم يرد من تلك الحكومة أي جواب أو ورد منها جواب غير مرض يمكنه أن يصدر

عقوبة معنوية تتلخص في نشر المطالبة وجواب الدولة الموجهة ضدها تلك المطالبة.

2 ـ أما الشكاية فتقدمها دولة ضد دولة أخرى بسبب عدم تنفيذها مقتضيات اتفاقية صادقت عليها الدولتان: المشتكية والمشتكى بها. ويأمر المجلس الإداري بإجراء تحقيق في الموضوع وبالنظر إلى النتائج يصدر توصيات. ولكنه يمكن للدولة المشتكى بها أن تطلب إحالة القضية إلى محكمة العدل الدولية وأن تصدر هذه المحكمة حكماً بشأن المخالفة المنسوبة إلى تلك الدولة.

فإذا لم تمتثل الدولة المشتكى بها لتوصيات المجلس الإداري أو تنفيذ حكم محكمة العدل الدولية يمكن للمجلس الإداري أن يوصي المؤتمر باتخاذ التدبير الذي يراه مناسباً لضمانة تنفيذ تلك التوصيات أو ذلك الحكم.

ج ـ المهمة الإسعافية:

تقوم المنظمة بمهمة إسعافية كبيرة تتجسم في الإرشاد والمساعدة التقنية التي تقدمها لمختلف الدول وبنوع خاص للدول المتخلفة. ولتنفيذ هذه المهمة توجه مئات من الخبراء إلى بلدان عديدة ليساعدوا حكوماتها على إنجاز تحسينات في مختلف ميادين القانون الاجتماعي لا سيما في ميدان التكوين والتوجيه المهني. وعلاوة على ذلك أنشأت المنظمة في مختلف أنحاء العالم مراكز عمل لتساعد الحكومات المعنية بالأمر على حل هذه المشاكل.

وقد وجهت المنظمة أخيراً اهتمامها إلى تنظيم مؤتمرات إقليمية واجتماعات لجان صناعية لدراسة المشاكل الخاصة ببعض الصناعات على صعيد دولي.

وتجدر الإشارة أخيراً إلى كون هيئة الأمم المتحدة أنشأت صندوقاً خاصاً وضعته تحت تصرف منظمة العمل الدولية لتتمكن من إنجاز مهمتها الإسعافية بطريقة أكثر فعالية.

نشاط المنظمة:

حققت المنظمة منذ إنشائها حتى يومنا هذا منجزات كبيرة في شتى الميادين الاجتماعية. يدل على ذلك العدد المرتفع من الاتفاقيات والتوصيات التي أقرتها والأعمال الإسعافية التي قدمتها للكثير من الدول ولا سيما في ما يسمى بالعالم الثالث.

وأهم الميادين التي تناولتها الاتفاقيات والتوصيات هي الآتية:

أولاً ـ الشروط العامة للعمل: مدة العمل في الصناعة والتجارة والمعامل والمكاتب وفي السفن ـ أسبوع الأربعين ساعة ـ العمل ليلاً ـ العمل في الزراعة.

ثانياً ـ عقد الشغل: تعالج بعض الاتفاقيات عقود الشغل لفئات معينة من الشغالين كالبحارة والصيادين وعمال المناجم. وفي سنة 1963 أقرت المنظمة توصيات تتعلق بإعفاء الأجراء من العمل. وفي سنة 1967 أقرت توصيتين تتعلق إحداهما بوسائل الإعلام داخل المؤسسة والأخرى بوجوب فحص الشكايات التي يقدمها العمال داخل المؤسسة كما أقرت

اتفاقية وتوصية في سنة 1971 بصدد مندوبي العمال ووسائل حمايتهم.

ثالثاً - تشغيل النساء والأحداث: السن الدنيا لتشغيل الأحداث (وقد حددتها اتفاقية أقرت سنة 1973 بـ 18 سنة) - شروط تشغيل النساء والمراهقين ليلاً - الفحص الطبي للمراهقين الذين يشتغلون في الصناعة.

رابعاً - الضمان الاجتماعي: بما فيه حوادث الشغل وتأمين الشيخوخة والعجز والوفاة.

خامساً - الأجور: وقد أقرت المنظمة بصددها عدة اتفاقيات تتعلق بشروط الأجر في بعض الصناعات وطرق تعيين الأجر والمساواة بين أجر الرجل والمرأة والحد الأدنى للأجر وحماية الأجر والعطل السنوية المؤدى عنها. وبصدد الحد الأدنى للأجر يجب أن تؤخذ بعين الاعتبار حاجات الأجراء وعائلاتهم مع مراعاة العوامل الاقتصادية بما فيها مقتضيات النمو الاقتصادي ونسبة الإنتاج والفائدة من إدراك مستوى عال للتشغيل. كما أنه يجب على الدولة أن تضع وسائل ملائمة لشروط وحاجات البلاد من أجل تعيين وتطوير الحد الأدنى للأجر.

سادساً - حفظ الصحة والسلامة: وفي هذا الميدان يشار بنوع خاص إلى التوصيات بشأن مكافحة التلوث ومكافحة داء السرطان.

سابعاً - الحق النقابي: وتجدر الإشارة هنا إلى اتفاقية سنة 1948 التي أقرت الحرية النقابية وحماية الحق النقابي. ومن جملة القضايا التي درست في عدة اجتماعات للمؤتمر مسألة النقابة الوحيدة وتدخل الإدارة والأحزاب السياسية في تسيير النقابة والإضراب لا سيما في القطاع العام.

ثامناً - تنظيم الشغل: مفتشيات الشغل - مكاتب التشغيل - مصالح اليد العاملة - سياسة التشغيل.

تاسعاً - العمل الإجباري: تعود أول اتفاقية تتعلق بهذا الموضوع إلى سنة 1930 وقد تلتها عدة اتفاقيات وتوصيات أخرى.

عاشراً - إزالة الميز بكل أنواعه: أول اتفاقية بصدد هذا الموضوع أقرها المؤتمر سنة 1958. وصادق عليها لحد الآن ما يزيد على 70 دولة. وقد أسندت الرقابة الدولية على تطبيق هذه الاتفاقية إلى لجنة مؤلفة من 18 شخصية مستقلة.

أحد عشر - الهجرة: في هذا الميدان أقرت المنظمة منذ سنة 1926 اتفاقية بشأن «مراقبة المهاجرين» وفي سنة 1949 اتفاقية بشأن الشغالين المهاجرين. وفي سنة 1975 أقرت اتفاقية وتوصية حددت فيهما الحقوق والضمانات التي يجب أن يتمتع بها الشغالون المهاجرون وبالخصوص الحقوق التي تؤمن لهم تكافؤ الفرص مع الشغالين الوطنيين من ذلك المساواة في ميدان التشغيل والتمتع بالضمان الاجتماعي والحق النقابي والحريات الفردية والمساواة في الأجور الخ.

النفوذ المعنوي للمنظمة :

مهما كانت المنجزات التي حققتها المنظمة فإنه يمكن القول بأن تأثيرها الفعال على تطور القانون الاجتماعي الدولي ناتج عن الضغط المعنوي الذي يحدثه على مختلف الدول مجرد وجودها أكثر مما هو ناتج عن تلك المنجزات نفسها. وسبب ذلك أن المنظمة بفضل ما اكتسبته من أهمية أصبحت تجسم الرأي العام الدولي بشأن مشاكل الشغل بحيث يصعب على أية دولة كعضو من المجتمع الدولي أن تتهرب من تطبيق المبادىء الكبرى التي قررتها المنظمة.

النشاط الإعلامي للمنظمة :

تتوفر المنظمة على عدة منشورات يشرف عليها مكتب العمل الدولي نذكر منها خاصة :

ـ **الجريدة الرسمية** : وهي تشتمل على ثلاثة أقسام :

القسم (أ) وهو يتضمن الأنباء عن نشاط المنظمة والنصوص التي تقررها المنظمة وغيرها من الوثائق وهو يصدر مرة كل أربعة أشهر.

والقسم (ب) وهو يتعلق بالحرية النقابية ويصدر كل أربعة أشهر أيضاً.

والقسم (ج) ·وهو يتضمن الأحكام الصادرة عن المحكمة الإدارية التابعة للمنظمة ويصدر كل ستة أشهر.

ـ **مجلة العمل الدولية** : وهي تصدر شهرياً.

ـ **نشرة الأنباء الاجتماعية** : وهي تصدر كل ثلاثة أشهر.

وتجدر الإشارة إلى «مجموعة اتفاقيات وتوصيات المنظمة» فضلاً عن سلسلة من المؤلفات حول مواضيع معينة وقد نشرت في عدة لغات.

الفرع الخامس : علاقات منظمة العمل الدولية مع المنظمات الدولية الأخرى :

تتعاون منظمة العمل الدولية مع عدة منظمات أخرى متخصصة من منظمات هيئة الأمم المتحدة وكذلك مع منظمات أخرى إقليمية. وقد أسفر هذا التعاون عن إنشاء بعض المؤسسات.

أ ـ علاقات المنظمة مع هيئة الأمم المتحدة ومنظماتها الأخرى المتخصصة :

تقدم القول إن العلاقات بين المنظمة وهيئة الأمم المتحدة نظمت بمقتضى اتفاق مبرم بتاريخ 30 مايو 1946. ويتم التعاون بين المنظمة والهيئة بواسطة تمثيل متبادل بين مكتب العمل الدولي وهيئة الأمم المتحدة وكذلك عن طريق تبادل المعلومات والوثائق.

وفي إطار هذا التعاون ساهمت المنظمة مساهمة فعالة في «برنامج المساعدة التقنية

للبلدان الناقصة النمو» (.P.N.U.D). كما ساهمت منذ سنة 1966 في مشاريع هيئة الأمم المتعلقة بحقوق الإنسان.

وتتعاون المنظمة مع «اليونسكو» لا سيما في ما يتعلق بمشاكل الشباب.

كما أنها تتعاون مع «منظمة الأمم المتحدة للإنماء الصناعي» (.O.N.U.D.I). وتتجه مجهودات منظمة العمل الدولية في إطار هذا التعاون إلى الاهتمام بالعنصر البشري في مسيرة الإنماء الصناعي: مشاكل التشغيل، مشاكل الهجرة، تعميم الاستفادة من الإنماء الصناعي على الشغالين.

وتتعاون المنظمة مع المنظمة العالمية للصحة بواسطة ثلاث لجان مختلطة: لجنة طب الشغل واللجنة الصحية للبحارين ولجنة العلاجات الطبية والضمان الاجتماعي.

ومن جهة أخرى فإن المنظمة قد أقامت علاقات وثيقة مع اللجان الاقتصادية الإقليمية التي أنشأتها هيئة الأمم المتحدة في أوروبا وأمريكا اللاتينية وآسيا وأفريقيا.

ب ـ علاقات المنظمة مع هيئات أخرى دولية أو إقليمية:

ابتداء من سنة 1951 أخذت المنظمة توسع علاقاتها مع هيئات أخرى دولية أو إقليمية. وفي هذا الإطار أبرمت اتفاقيات تعاون مع منظمة الدول الأمريكية (سنة 1951) ومع مجلس دول أوروبا (سنة 1951) ومع الجامعة الأوروبية للفحم والفولاذ (سنة 1953) ومع الجامعة الاقتصادية الأوروبية (سنة 1959).

كما أن بعض المنظمات الدولية غير الحكومية لا سيما الجامعات النقابية الدولية الكبرى تشارك كمراقبة في اجتماعات مؤتمر العمل الدولي.

ج ـ بعض المؤسسات الناتجة عن تعاون المنظمة مع هيئات دولية أخرى:

لقد أسفر التعاون بين المنظمة وهيئات دولية أخرى عن إنشاء عدة مؤسسات تلعب فيها المنظمة الدور الرئيسي. ونشير بالخصوص إلى المؤسسات الثلاث الآتية: المعهد الدولي للدراسات الاجتماعية والمركز الدولي للإعلام والبحث بشأن التكوين المهني والمركز الدولي لتحسين التكوين المهني والتقني.

أولاً ـ المعهد الدولي للدراسات الاجتماعية: أنشىء هذا المعهد بعد استشارة هيئة الأمم المتحدة واليونيسكو. ويشرف عليه مجلس إداري يترأسه المدير العام لمكتب العمل الدولي ويتألف من عضوين عن كل واحدة من الفئات الثلاث التي يتألف منها المجلس الإداري للمنظمة ومن خمس شخصيات دولية بارزة ومن مستشار الدولة السويسرية المكلف بالتربية.

ويمارس هذا المعهد نشاطه التربوي بواسطة مجموعات للدراسة تنظم حلقات دراسية حول واحدة أو أكثر من المشاكل الكبرى للسياسة الاجتماعية.

ثانياً ـ المركز الدولي للإعلام والبحث بشأن التكوين المهني: تأسس هذا المركز سنة 1961. وقد شارك في تأسيسه منظمة العمل الدولية ومجلس دول أوروبا بالتعاون مع منظمات أوروبية أخرى.

ويقوم هذا المركز بجمع وتوزيع المعلومات بشأن وسائل التكوين المهني وتنظيم وتسيير مؤسسات ومصالح الإعلام.

ثالثاً ـ المركز الدولي لتحسين التكوين المهني والتقني: أنشىء هذا المعهد في مدينة طورينو الإيطالية في بنايات معرض العمل الدولي التي وضعتها الحكومة الإيطالية تحت تصرف المنظمة.

ويوفر هذا المركز تعليماً نظرياً وتطبيقياً تكمله فترات تمرين في المؤسسات الصناعية في مختلف الدول الأوروبية.

وفي سنة 1973 باشر المركز تنفيذ تصميم خماسي (1973-1978) يرمي بالخصوص إلى تلبية حاجات الدول النامية في ميدان التكنولوجيا من جهة وفي تسيير المؤسسات من جهة أخرى.

وتساهم في تسيير هذا المركز كل من هيئة الأمم المتحدة واليونسكو.

الفـرع السادس: علاقات منظمة العمل الدولية مع المغرب:

انضمام المغرب إلى المنظمة:

أصبح المغرب عضواً في المنظمة بتاريخ 13 يونيه 1956.

ففي الجلسة السادسة للدورة التاسعة والثلاثين لمؤتمر العمل الدولي المنعقدة في جنيف بتاريخ 12 يونيه 1956 درس ترشيح المغرب لعضوية المنظمة. وصوت الأعضاء بالإجماع على قبوله.

وفي الجلسة الرابعة عشرة المنعقدة بتاريخ 16 يونيه استمع المؤتمر إلى بيان الرئيس الذي أعلن أن الحكومة المغربية أبلغت المدير العام لمكتب العمل الدولي قبولها رسمياً لمقتضيات دستور المنظمة ولقرار المؤتمر المتخذ بتاريخ 12 يونيه 1956. وهكذا أصبحت عضوية المغرب في المنظمة فعلية وأمكن للوفد المغربي أن يشارك في أعمال الجلسة الرابعة عشرة.

وقد شارك المغرب كعضو في المجلس الإداري كما تولى أيضاً رئاسة المجلس المذكور.

مصادقة المغرب على الاتفاقيات المقررة من طرف المنظمة:

كان المغرب منذ قبل الاستقلال قد صادق على اتفاقيتي برن لسنة 1906 وعلى اتفاقيتين أخريين من اتفاقيات المنظمة.

وقد بلغ عدد الاتفاقيات التي صادق عليها المغرب حوالي 35 اتفاقية.

مساعدة المنظمة للمغرب:

في إطار هذه المساعدة ساهم الصندوق الخاص الذي وضعته هيئة الأمم المتحدة تحت تصرف المنظمة، في إنشاء «معهد تكوين المدربين لأشغال الجلد والنسيج»، و «المعهد الوطني لتكوين الأطر التقنية».

منظمة العمل العربية

لمحـة تاريخيـة :

في يناير 1965 انعقد المؤتمر الأول لوزراء العمل العرب في بغداد. وأقر هذا المؤتمر مشروع الميثاق العربي للعمل الذي قدمه وفد جمهورية مصر العربية والذي كان يتضمن إنشاء منظمة عربية للعمل ذات تكوين ثلاثي على غرار تكـوين منظمـة العمل الـدولية. كمـا وضع المؤتمر دستور المنظمة المزمع تأسيسها.

وأقر مجلس جامعة الدول العربية الميثاق المذكور والدستور الملحق به في دورته الثالثة والأربعين بتاريخ 21 مارس 1965 وقد حددت المادة 18 من دستور المنظمة بدء العمل به بعد مضي أربعة أشهر من تاريخ إيداع وثائق التصديق عليه لدى الأمانة العامة للجامعـة من طرف سبع دول أعضاء.

وفي مارس 1971 عقد المؤتمر العام للمنظمة دورته الأولى. وفي مارس 1974 عقد دورته الثالثة في الرباط.

أجهـزة المنظمـــة :

تتـركب المنظمـة من ثلاث هيئـات: المؤتمـر العـام ومكتب العمـل العـربي ومجلس الإدارة. كما تتوفر على لجنة قانونية تسمى «لجنة الخبراء القانونيين العرب».

أولاً ــ المؤتمـر العــام:

يتكون المؤتمر ـ مثل مؤتمر العمل الدولي ـ من مجموع وفود الدول المشاركة. ويتكون كل وفد من أربعـة مندوبين: اثنين عن الحكـومة وواحـد عن الأجراء وواحـد عن المؤاجرين ويعينون مثل أعضاء الوفود في مؤتمر العمل الدولي أي أن الحكومة هي التي تعينهم بالاتفاق مع المنظمات الأكثر تمثيلاً في ما يعود إلى مندوبي الأجراء والمؤاجرين.

ويشكل المؤتمر في بداية كل دورة خمس لجان ثلاثية التكوين لتسيير أعماله وهي:

اللجنة التنظيمية ولجنة اعتماد العضوية ولجنة الصياغة (وهي التي تتولى صياغة الاتفاقيات والتوصيات والقرارات) ولجنة تطبيق الاتفاقيات والتوصيات ولجنة المالية.

وللمؤتمر مهمة تشريعية شبيهة بمهمة مؤتمر العمل الدولي. يباشرها عن طريق الاتفاقيات والتوصيات.

وهو الذي يعين المدير العام والمديرين المساعدين وأعضاء مجلس الإدارة ويوافق على ميزانية المنظمة.

ثانياً ــ مكتب العمل العربي:

مكتب العمل العربي هو الأمانة الدائمة للمنظمة والجهاز التنفيذي لها ويرأسه مدير عام يقوم بتسيير أعمال المنظمة يساعده ثلاثة مديرين مساعدين وعدد من الموظفين.

فالمدير العام والمديرون المساعدون ينتخبون لمدة خمس سنوات قابلة للتجديد بالأغلبية العادية لأعضاء المؤتمر الحاضرين مع مراعاة ألا يكون المدير وأي واحد من المديرين المساعدين من دولة واحدة. ويؤدون اليمين أمام المؤتمر.

والمدير العام ومساعدوه موظفون دوليون يتمتعون بالامتيازات الدبلوماسية.

أما بقية موظفي المكتب فيختارون بالنظر إلى خبرتهم الفنية وكفاءتهم ممن يحملون جنسية إحدى الدول الأعضاء مع مراعاة نصيب كل دولة عضو من هذه الوظائف.

أما اختصاصات المكتب فقد حددتها المادة 12 من الدستور في ما يلي:

1 ـ جمع وتوزيع المعلومات عن الموضوعات العمالية.
2 ـ إعداد وجمع الوثائق الخاصة ببنود جدول الأعمال.
3 ـ القيام بأعمال السكرتارية للمؤتمر العام واللجان واجتماعات الخبراء.
4 ـ تقديم المعونة والمشورة لحكومات الدول العربية.
5 ـ إعداد مشروع الميزانية.

ثالثاً ــ مجلس الإدارة:

كان دستور المنظمة ينص في أول الأمر على تشكيل لجنة للمتابعة. ولكن المؤتمر في دورته الرابعة المنعقدة في مارس 1975 قرر استبدال تلك اللجنة بهيئة يطلق عليها اسم «مجلس الإدارة». وبذلك أصبحت هيئات المنظمة الثلاث تحمل نفس الأسماء التي تحملها مثيلاتها في منظمة العمل الدولية.

أما مجلس الإدارة فقد نص على تكوينه البند (8) من المادة السادسة من دستور المنظمة وبمقتضى هذا النص يتكون المجلس من 8 مندوبين أصليين أربعة عن الحكومات واثنين عن أصحاب الأعمال، واثنين عن العمال وأربعة أعضاء احتياطيين اثنين منهم عن الحكومات وواحد عن أرباب الأعمال وواحد عن العمال. والمؤتمر هو الذي يختار أعضاء

مجلس الإدارة. وتكون مدته ثلاث سنوات. ويعقد ثلاث دورات عادية في كل سنة.

وينتخب المجلس في أول دورة بعد انعقاد مؤتمر العمل العربي رئيساً لـه وذلك لمـدة ثلاث سنوات.

أما اختصاصات مجلس الإدارة فقد حددتها بتفصيل المادة الأولى من نظام العمل فيـه وتتلخص كما يلي:

1 ـ إمكان دعوة المؤتمر العام للمنظمة إلى الانعقاد في دورة غير عادية.
2 ـ متابعة سير العمل في مكتب العمل العربي.
3 ـ متابعة تنفيذ قرارات وتوصيات المؤتمر واللجان المتخصصة واجتماعات الخبراء.
4 ـ إعداد مشروع جدول أعمال المؤتمر العام بالتشاور مع المكتب.
5 ـ اعتماد أنظمة حسابات المنظمة.
6 ـ اعتماد قبول الهبات والتبرعات التي ترد باسم المنظمة.
7 ـ مراقبة مالية المنظمة.
8 ـ النظر في اعتماد المبالغ المالية التأمينية، والاحتياطية وغيرها.
9 ـ المـوافقـة على تعيين المـوظفين الـرئيسيين مـا عـدا المـديـر العـام والمـديـرين المساعدين.

ويتعين على المجلس أن يرفع تقريراً سنوياً إلى المؤتمر.

رابعاً ــ لجنة الخبراء القانونيين:

تتبع هذه اللجنة مكتب العمل العربي وقد أصدر قراراً بإنشائها مؤتمر العمل العربي في دورته الثامنة (مارس 1980). وتتشكل هذه اللجنة من خمسة أعضاء من رجال القانون العـرب المعروفين باهتمامهم بقضايـا العمل. ويعينهم المؤتمـر لمدة ثـلاث سنوات، ويمكن تجـديد التعيين لنفس الشخص.

وتنحصر مهمة اللجنة في دراسة التقارير التي تلتزم الدول الأعضـاء بتقديمهـا للمكتب وذلك من الناحية القانونية، وإعداد تقرير عنها يعرض على المؤتمر.

وفي هذا التقرير توصي اللجنة الدولـة التي أرسلت تقريرها التغييرات التي يتعين عليها اتخاذها لجعل قانونها في الموضوع الذي يتعلق به التقرير، مطابقاً لمقتضيات الاتفاقيـة التي صادقت عليها الدولة.

أهــداف المنظمـة:

تنص المـادة الثالثـة من الفصل الثـاني من دستور منـظمة العمـل العربيـة على تحقيق الأهداف التالية:

1 ـ تنسيق الجهود العربية في ميدان العمل.

2 ـ تنمية وصيانة الحقوق والحريات النقابية.
3 ـ توحيد التشريعات العمالية وظروف وشروط العمل في الدول العربية كلما أمكن ذلك.
4 ـ القيام بالدراسات والبحوث في الموضوعات العمالية المختلفة وعلى الأخص:
(أ) ـ تخطيط القوى العاملة.
(ب) ـ ظروف وشروط العمل للمرأة والأحداث.
(جـ) ـ المشاكل المتعلقة بالعمل في الصناعة والتجارة والخدمات.
(د) ـ مشاكل عمال الزراعة.
(هـ) ـ الأمن الصناعي (السلامة الصناعية) والصحة المهنية.
(و) ـ الصناعات الصغرى والريفية.
(ز) ـ الثقافة العمالية.
(ح) ـ التصنيف المهني.
(ط) ـ التعاونيات.
(ي) ـ الكفاية الإنتاجية وعلاقتها بالتشغيل والأنتاج.
5 ـ تقديم المعونة الفنية في ميدان العمل للدول العربية التي تطلبها.
6 ـ وضع خطة لنظام التأمينات الاجتماعية لحماية العمال وعائلاتهم.
7 ـ وضع خطة للتدريب المهني وتنظيم حلقات تدريبية للعمال.
8 ـ إعداد القاموس العربي للعمل.

القسم الثاني

علاقات الشغل الفردية

إن علاقات الشغل الفردية أي العلاقة بين الأجير والمؤاجر تندرج في إطار عقد مدني يعرف الآن باسم «عقد الشغل». وهذه التسمية حديثة العهد إذ جاءت لتحل محل عبارة «عقد إجارة الخدمة» المستعملة في قانون الالتزامات والعقود.

وهذا العقد الذي جاء سنة 1913 في إطار مدونة مطبوعة بطابع مبدأ سلطان الإرادة، أخذ ينضوي على ممر السنين، تحت تنظيم آمر يزداد دقة شيئاً فشيئاً إلى حد أن مبدأ سلطان الإرادة الذي كان أساس هذه العلاقة لم يعد يلعب سوى دور محدود بحيث يمكن القول إن الجانب التنظيمي أصبح في الوقت الحاضر مرجحاً على الجانب التعاقدي.

وعليه فإن دراسة العلاقات الفردية للشغل تقتضي أولاً دراسة تنظيم الشغل (الباب الأول). وثانياً درس عقد الشغل (الباب الثاني).

الباب الأول

تنظيم الشغل

إن الشغل المأجور، بالرغم عن الاعتراف به كحق لجميع المواطنين، يؤلف نشاطاً منظماً يخضع الدخول إليه لشروط وقيود (الفصل الأول). وحتى في حالة الدخول إليه يحتاج الشخص غالباً إلى تكوين مهني سابق إما في مؤسسات عمومية وإما داخل المؤسسة التي سجل فيها عن طريق عقد التمرين. وعلى كل حال فإنه بعد دخول الأجير إلى العمل توجد فترة تجربة يجوز خلالها لكل من الطرفين أن يفسخ العقد بدون تعويض (الفصل الثاني).

وخلال ممارسة هذا النشاط يحتاج الأجير إلى حماية قانونية. وتمتد هذه الحماية إلى عدة ميادين: مدة الشغل (الفصل الثالث)، وتدابير السلامة والوقاية الصحية والعناية الطبية (الفصل الرابع)، والتعويض عن حوادث الشغل والأمراض المهنية (الفصل الخامس)، والأجر (الفصل السادس) إلا أن هذا التنظيم الحامي للأجير يفرض عليه مقابل ذلك بعض الالتزامات لا سيما عدم منافسة المؤاجر والمحافظة على السر المهني (الفصل السابع).

الدخول الى الشغل

يخضع الدخول إلى الشغل في يومنا هذا لمبدأ حرية الشغل (الفرع الأول)، ولكن هذا المبدأ يخضع بدوره لبعض القيود (الفرع الثاني).

الفـرع الأول: حريـة الشغـــل:

رأينا عند دراسة التطور التاريخي لقانون الشغل أن الدخول إلى ميدان الشغل في البلدان الأوروبية لم يكن في العصور السابقة حراً (نظام الطوائف المهنية والحرفية).

إلا أنه على أثر إلغاء نظام الطوائف المهنية والحرفية أصبح الشغل حـراً بمعنى أن كل مواطن يمكنه أن يختار بمطلق الحرية الشغل الذي يرغب في تعاطيه.

أما في المغرب حيث لم تكن الطوائف الحرفية تتمتع بـاحتكار فقـد كان الـدخول إلى الشغل حراً.

ويعني مبدأ حريـة الشغل في الـوقت الحاضـر أن كل شخص حـر في أن يشتغل أو أن لا يشتغل، وإذا ما قـرر أن يشتغل فيمكنـه أن يختار بكـل حريـة نوع الشغـل الذي يـريد أن يتعاطاه.

وهذا التصور لحرية الشغل مقترن بمبدأ الحريات العامة كما تتصـوره البلدان المسماة رأسمالية. وهو مناقض لتصور الشغل كواجب.

ولكنه يمكن حتى في البلدان الرأسمالية نفسها استبعاد مبدأ حرية الشغل موقتاً باللجوء إلى تدابير «السخرة». ففي المغرب مثلاً نجد أن ظهير 13 شتنبر 1938 بشأن تنظيم البـلاد في زمن الحرب ينص في فصله الثاني على أنـه «يمكن تسخير أي شخص كـان وإن كل شخص مسخر، أية كانت الخدمة أو الوظيفة التي يشغلها، وسواء تعلق الأمر برئيس مؤسسة أو بأجير، ملزم بالالتحاق داخل الأجل المضروب له، بالمركز الذي أسند إليه أو، إذا كان مشمولاً بسخرة جماعية، أن يبقى في المركز الذي كان يشغله».

لكن فكرة «حرية الشغل» لا تكفي وحدها لتأمين الدخول إلى الشغل وذلك لأن هذه الفكرة لا تتضمن سوى عنصر سلبي بمعنى أنه يجب أن لا يوضع أي حاجز أمام رغبة الشخص في الشغل. ولكنها لا تفترض التزاماً من جانب الآخرين، ومن جملتهم الدولة، أن يقدموا له هذا الشغل. ومن هنا نشأت فكرة ثانية، فكرة «الحق في الشغل». وانطلاقاً من هذه الفكرة نجد أن الدستور الفرنسي الصادر سنة 1946 صرح في ديباجته، رابطاً فكرة الحق بفكرة الواجب. «على كل شخص واجب بأن يشتغل وله الحق بالحصول على مركز شغل». كما أن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر سنة 1948 يصرح «بأن الشغل حق لكل إنسان».

أما الدستور المغربي فلم يحتفظ إلا بفكرة الحق في الشغل إذ جاء في فصله الثالث عشر: «التربية والشغل حق للمواطنين على السواء».

ولكن لا يمكن أن يفهم هذا الإعلان على أن الحق في الشغل هو دين للشخص على الدولة يجيز له أن يطالبها مباشرة بأدائه أي بأن تقدم له شغلاً بل كمجرد تمنٍ لكي تقيم كل دولة، مهما كان نظامها السياسي، تنظيماً اجتماعياً يسمح لكل شخص بأن يجد فيه مركز شغل. وإنما تبقى مشكلة إيجاد حل يجعل هذه الأمنية قابلة للتحقيق.

ومهما يكن من أمر فمن الواضح أن تطبيق المبدأ يقتضي تدخل الدولة في تنظيم وتنسيق سوق الشغل.

ففي المغرب ظهر هذا التدخل منذ سنة 1930 بصدور قرار مقيمي بإنشاء المكتب المغربي لليد العاملة الذي وضعت تحت رقابته مكاتب التشغيل. ثم صدر مرسوم ملكي مؤرخ في 14 غشت 1967 بإنشاء لجان اليد العاملة في كل عمالة أو إقليم وإنشاء مجلس أعلى لليد العاملة لدى وزارة الشغل.

هذا وإن المشاكل التي تثيرها سياسة التشغيل تدخل بالخصوص في نطاق الاقتصاد أما دراستنا هذه فتقتصر على القانون الوضعي في إطار العلاقات الفردية بين الأجراء ومؤجريهم.

وعلى كل حال ومهما كانت قوة مبدأ حرية الشغل وشموليتها فإنها تبقى خاضعة لبعض القيود.

الفرع الثاني: القيود على الدخول إلى الشغل:

إن القيود المفروضة على الدخول إلى الشغل ترمي إلى غايتين مختلفتين: الواحدة ترمي إلى حماية الشخص وتتعلق بتشغيل الأحداث والنساء والأخرى ترمي إلى حماية اليد العاملة الوطنية وتتعلق بتشغيل الأجانب.

أولاً ـ تشغيل الأحداث ـ سن الشغل:

يثير تشغيل الأحداث عدة مشاكل. فتشغيل الحدث في سن مبكرة من شأنه من جهة أن

يحرمه من التعليم كما أنه من جهة أخرى ينهك قواه قبل الأوان وفي ذلك خطر على مستقبل الأمة.

وفي المغرب لا يمكن تشغيل الأحداث ولا قبولهم عند المؤاجرين الخاضعين لتنظيم الشغل (المؤسسات الصناعية والتجارية والمؤاجرين الذين يتعاطون مهناً حرة) قبل بلوغهم اثنتي عشرة سنة كاملة. فالتشغيل قبل بلوغ هذه السن ممنوع منعاً مطلقاً. ومع ذلك فإن النصوص القانونية المتعلقة بهذا الموضوع غير محترمة في الوقت الحاضر إذ أن تشغيل الأحداث دون هذه السن أمر مألوف لا سيما في معامل الزرابي. ويعود تشغيل الأحداث إلى أسباب اقتصادية واجتماعية.

ومنذ بلوغ الولد اثنتي عشرة سنة كاملة من العمر يصبح تشغيله جائزاً. لكنه يبقى خاضعاً لبعض القيود وذلك أن الأعوان المكلفين بالتفتيش يمكنهم في أي وقت كان أن يطلبوا إجراء فحص طبي من طرف طبيب مكلف بمصلحة عمومية للأولاد الشغالين الذين تتراوح أعمارهم بين 12 و16 سنة كاملة وذلك للتأكد من أن الشغل الذي أسند إليهم لا يتجاوز قوتهم. وفي هذه الحالة يجوز لأعوان التفتيش أن يطلبوا تسريح هؤلاء الأولاد بعد إبداء الطبيب رأياً موافقاً لذلك.

وفي المياتم والمؤسسات الخيرية، التي يعطى فيها التعليم الابتدائي إلى جانب التعليم اليدوي أو الحرفي لا يجوز أن تتعدى مدة هذا الأخير ثلاث ساعات يومية بالنسبة للأولاد الذين يقل عمرهم عن اثنتي عشرة سنة.

وحين يكون عمر الأولاد أكثر من اثنتي عشرة سنة ويتلقون تعليماً يدوياً أو حرفياً لا غير فإن مدة هذا التعليم لا يمكن أن تزيد على ثماني ساعات يومية. وإذا كانت المؤسسة تواصل تلقينهم التعليم الابتدائي فإن التوقيت اليومي يجب أن يخضع مسبقاً لموافقة العون المكلف بتفتيش الشغل.

والأولاد الذين يقل عمرهم عن ست عشرة سنة لا يجوز تشغيلهم ليلاً أي بين الساعة العاشرة ليلاً والخامسة صباحاً. كما أنه لا يمكن استخدامهم في الأشغال الباطنية أو الخطرة إلا تحت شروط معينة.

ولا يمكن استخدام الأولاد الذين يقل عمرهم عن اثنتي عشرة سنة في الملاهي العمومية التي تعطى في المسارح أو السيرك الخ . . . كما أن الألعاب البهلوانية محرمة قبل بلوغ السادسة عشرة كاملة.

ثانياً ـ تشغيل النساء:

تتمتع المرأة في المغرب في الوقت الحاضر بصفة إجمالية بالحق في تولي نفس الأشغال التي يتولاها الرجل. وقد أقر الدستور المساواة في الحقوق بين الرجل والمرأة.

إلا أن الاهتمام بحماية صحة ومعنويات النساء اللواتي يمارسن شغلاً مأجوراً أدى من جهة إلى وضع تنظيم خاص لشروط تشغيل النساء (وسيدرس في الفصل الرابع) ومن جهة أخرى إلى منع النساء من تعاطي بعض الأشغال ومن تشغيلهن في بعض الأوقات.

منع بعض الأشغال: الفصل 22، الفقرة الأولى، من ظهير 2 يوليوز 1947 المتضمن نظام الشغل يمنع استخدام النساء في الأشغال الباطنية في المناجم والمحاجر كما أن القرار الوزيري الصادر بتاريخ 30 شتنبر 1950 يعين الحد الأقصى للأثقال التي يمكن للنساء (والأحداث) حملها أو جرها أو دفعها، كما أن مرسوماً صادراً بتاريخ 6 شتنبر 1957 يعطي قائمة الأشغال الخطرة الممنوعة على النساء (والأحداث) أو المأذون بها تحت بعض الشروط.

منع التشغيل في بعض الأوقات: لا يجوز استخدام النساء ليلاً في المحلات التي يمنع فيها تشغيل الأحداث دون السادسة عشرة من العمر. كما أنه يمنع استخدامهن في تلك المحلات داخل الست أسابيع التي تلي الوضع.

ثالثاً ـ تشغيل الأجانب:

إن المغرب الذي هو بلاد مهاجرة بالنسبة إلى اليد العاملة كان في عهد الحماية بلد هجرة بالنسبة إلى اليد العاملة الاختصاصية. إذ كانت اليد العاملة الأجنبية كثيرة لا سيما من الأسبان والبرتغاليين والإيطاليين. ولكن منذ الاستقلال أخذت هذه اليد العاملة الأجنبية تقل واضطر عدد كبير من الأجراء الأجانب إلى مغادرة المغرب لرفض وزارة الشغل الموافقة على تجديد عقودهم للشغل. فسياسة التشغيل ترمي إذن إلى تعويض الأجراء الأجانب بمغاربة.

ويخضع دخول الشغالين الأجانب إلى المغرب لمقتضيات ظهير 15 نونبر 1934 المتضمن تنظيم الهجرة إلى المغرب. فبمقتضى هذا النص (الفصل الثاني منه) يجب على كل أجنبي يهاجر إلى المغرب ليمارس فوق ترابه مهنة مأجورة أو ليشغل محل عمل، أن يكون مزوداً بعقد شغل مؤشر عليه من إدارة اليد العاملة. وقد وضع نموذج هذا العقد بواسطة قرار وزيري.

لكنه يمكن بصفة استثنائية للشغال المهاجر الذي لا يتوفر على عقد الشغل المشار إليه سابقاً أن يحصل على رخصة لممارسة عمل مأجور في المغرب بقرار خاص من وزير الشغل أو من السلطة التي فوض إليها الوزير صلاحياته لهذا الغرض.

وعلى كل حال يمكن إلغاء التأشيرة أو الرخصة المذكورتين في أي وقت كان.

هذا وأن نموذج العقد الجاري به العمل حالياً يتضمن التزام المؤاجر بإرجاع الأجير على نفقته إلى البلاد التي جلبه منها في حالة ما إذا توقف العقد عن السريان لأي سبب كان.

ويتمتع الشغالون الأجانب بجميع الحقوق والمزايا التي يتمتع بها الشغالون المغاربة.

التكوين المهني وفترة التجربة

إن الشغل الصناعي، الذي هو اليوم الموضوع الرئيسي لقانون الشغل يقتضي تكويناً مهنياً خاصاً نظراً لما يرافق التطور الصناعي من تعقد تقني. والحق يقال إن التكوين المهني كان معروفاً في الحرف منذ القدم وقد رأينا أن الولد في نظام الطوائف المهنية كان يدخل إلى الحرفة برتبة متعلم أي قصد تعلم الحرفة قبل أن يرتقي إلى رتبة رفيق أو صانع، وهذا النوع من التمرين ما زال معروفاً في المغرب في الصناعات التقليدية. وإذا كان التكوين المهني ضرورياً في الصناعة البدائية فقد أصبح أكثر ضرورة في الصناعة الحديثة لا سيما للأسباب الآتية:

أ ـ تعقد الشغل الحديث لا سيما في الصناعة حيث لم يعد بوسع الأجير أن يعتمد على قوة عضلاته فحسب ولا حتى على قواه العقلية بل لا بد من تمرين تقني على نوع الشغل الذي سيكون مدعواً لإنجازه. فالتخصص في الصناعة الآلية أصبح أمراً ضرورياً.

ب ـ التطور الحاصل في جميع وسائل الإنتاج واللجوء المتزايد إلى الأساليب العلمية حتى في الفلاحة حيث أخذت الآلة تحتل مكاناً بارزاً، بحيث أصبح تحسين الفلاحة يقتضي هو أيضاً تكويناً خاصاً.

ج ـ ضرورة توفير وسائل الترقية للأجير داخل المؤسسة التي يعمل فيها. ولا يمكن أن تأتي هذه الترقية إلا بتحسين معلومات الأجير التقنية الأمر الذي يعود أيضاً بالنفع على المؤسسة نفسها ويساعد على تحسين الاقتصاد بصفة عامة.

والملاحظ حالياً في الميدان الصناعي على العموم وكذلك في ميدان الخدمات أن التقدم التكنولوجي مستمر وفي كل يوم تظهر آلات جديدة تحل محل الآلات القديمة ومحل عدد من الأجراء الذين لم تعد المؤسسة بحاجة إليهم.

وغالباً ما تحاول المؤسسات الصناعية وكذلك المؤسسات التي تحتاج إلى ما يعرف اليوم بالخدمات استخدام الشبان الذين تلقوا تكويناً مهنياً يؤهلهم لاستعمال تلك الآلات الحديثة إلى

جانب إعطاء تأهيل مهني سريع لفئة من الأجراء (أطر أو مستخدمين) يسمح لهم بالعمل حسب الطرق الحديثة والآلات الجديدة.

ولذلك أصبحنا نرى اليوم نوعين من التكوين المهني: التكوين المعد للشغالين الموجودين في المؤسسة ويقتضي الأمر إعطاءهم تكويناً جديداً ليتمكنوا من مسايرة ركب التطور عن طريق استعمال الآلات الحديثة سواء في الصناعة على اختلاف أنواعها وكذلك في الخدمات عن طريق استعمال الحاسوب في الحسابات وترتيب المكاتب وإعداد المراجع لاستخدامها بسرعة. ويمكن القول إن هذا النوع من التكوين يصبح تكويناً مستمراً.

والنوع الثاني من التكوين يتعلق بالشباب الذين يحتاجون إلى تأهيل تقني يمكنهم من الدخول للعمل للمرة الأولى. وينصب هذا التأهيل على عدة فئات من الشباب حسب المستوى العلمي الذي أدركوه. فهنالك تكوين خاص بالذين أنهوا المرحلة الأولى من التعليم الثانوي وتكوين خاص بالذين حصلوا على البكالوريا أو شهادة تعادلها وتكوين خاص بالجامعيين من جهة وكيفية استخدامهم في القطاع الخاص من جهة أخرى.

وبالنظر إلى التطور التقني الذي عرفته الصناعة الحديثة تبين أن التكوين المهني في إطار مصنع الصانع التقليدي أو في إطار المؤسسة الصناعية لم يعد كافياً. ولذلك وجدت الدولة نفسها مضطرة إلى التدخل في هذا الميدان بتبني سياسة للتكوين المهني وبإنشاء المؤسسات اللازمة لتنفيذ هذه السياسة.

ويترتب على ذلك أنه في الحالة الراهنة يقع التكوين المهني بطريقتين:
من طرف الدولة (الفرع الأول)، ومن طرف المؤسسة في المعمل عن طريق عقد التكوين (الفرع الثاني)، ومهما كانت الطريقة التي أدت إلى تشغيل الأجير فإن هناك فترة اختبار تخضع لنظام خاص (الفرع الثالث).

الفرع الأول: التكوين المهني عن طريق الدولة:

إن الدولة التي يتزايد تدخلها يوماً بعد يوم في ميدان الشغل لم يكن بوسعها أن تكتفي بالتكوين المهني الذي تقوم به المؤسسات الخصوصية فالدولة مهما كان دورها في الحياة الاقتصادية، تجد نفسها ملزمة بتكوين العدد الكافي من الأشخاص الذين سيواجهون مقتضيات الاقتصاد الحديث. ولا يتأتى لها ذلك إلا بواسطة تكوين مهني منظم ومستمر في مؤسسات معدة لهذا الغرض. وهذا ما أدى بها إلى معالجة هذا التكوين منذ المرحلة الدراسية بإنشائها تعليماً مهنياً.

ففي المغرب كانت السلطات العامة منذ عهد الحماية قد أولت هذه المسألة اهتماماً إذ أنشىء بقرار مقيمي مؤرخ في 31 مارس 1943 «مركز للتعليم المهني». وبعد عشر سنوات صدر قرار مقيمي آخر مؤرخ في 27 يوليوز 1953 يقضي بإنشاء عدة مراكز إقليمية للتعليم

المهني بدلاً من مركز واحد. وقد جاء في الفصل الثاني من هذا القرار «أن الغاية من هذه المراكز تكوين وتحسين فئة عمالية اختصاصية معدة للاستخدام في المؤسسات الصناعية، المدنية والعسكرية بالمغرب». وجاء في الفصل الأول من القرار أن تنظيم هذه المراكز وتسييرها يناط بمدير الشغل والشؤون الاجتماعية.

وبعد الاستقلال أولت الحكومة عناية خاصة للتكوين المهني. وقد تجلت هذه العناية في التدابير العديدة التي اتخذتها في هذا الميدان. ففي إطار التصميم الخماسي لسنوات 1960 ـ 1964 أنشئت بمرسوم مؤرخ في 4 أبريل 1960 «لجنة التكوين المهني والإطارات المكلفة بمؤازرة المجلس الأعلى للتخطيط في تحضير التصميم الخماسي للسنوات 1960 ـ 1964». وكانت هذه اللجنة تضم ممثلي عدة وزارات وممثلين عن المنظمات النقابية والمهنية.

ومن جهة أخرى كانت عدة وزارات قد أنشأت مراكز للتكوين المهني معدة لتكوين وتحسين مستوى مستخدميها.

ورغبة في توحيد سياسة الدولة في هذا الميدان الذي أصبح يتجاوز إطار وزارة الشغل أنشئت بظهير مؤرخ في 25 يونيه 1963 مندوبية سامية للتكوين المهني. وقد لخصت المذكرة الإيضاحية هدف المشرع بالعبارات الآتية: «. . . إن استثمار هذه الطاقة، سواء منها الصناعية أو المنجمية أو الفلاحية، يتطلب مستخدمين ومسيرين أكفاء. ولهذا يجب أن يوضع التعليم والتكوين المهني في شكل يضمن إرضاء هذه الحاجات». وبعد أن أشارت المذكرة إلى نمو التعليم الابتدائي أضافت قائلة: «وينتج عن ذلك أنه من الضروري تنمية إمكانيات التكوين المهني بقدر ما هو من ضروري تنمية التعليم الثانوي والتقني بنسبة تنسجم مع نمو التعليم الابتدائي. ولكن يجب أن لا تقع هذه التنمية بطريقة فوضوية بل من اللازم أن تتحقق طبقاً لحاجات البلاد الحقيقية التي هي نفسها مرتبطة بالتطور الاقتصادي. وعليه يجب أن تخضع لتخطيط إجمالي شامل».

هذا وإن المندوبية السامية التي أنشئت بمقتضى هذا الظهير جعلت تابعة لرئاسة الحكومة. ثم ألحقت بوزارة التربية الوطنية ثم نقلت اختصاصات المندوب السامي إلى نائب كاتب الدولة للتعليم التقني والتكوين المهني وتكوين الإطارات بمقتضى ظهير مؤرخ 25 مارس 1965. ومنذ ذلك التاريخ إلى يومنا هذا وقعت عدة تغييرات في تعيين الوزارة المكلفة بالتكوين المهني.

وفي الوقت الحاضر أصبحت جميع مراكز ومدارس التكوين المهني خاضعة لوزارة الأشغال العامة وتكوين الأطر والتكوين المهني.

وإلى جانب هذه السياسة المرتبطة ارتباطاً وثيقاً بالتعليم على العموم كانت وزارة الشغل تواصل نشاطها في ميدان التكوين المهني. وفي إطار هذا النشاط أنشىء في سنة 1957 بالرباط

المعهد الوطني لتكوين الأطر التقنية ثم نقل إلى الدار البيضاء في شتنبر من سنة 1963. ويتمتع هذا المعهد بمساعدة تقنية كبيرة من طرف مكتب العمل الدولي بعد أن تمتع بمساعدة مالية مهمة من أجل البناء والتجهيز من طرف الصندوق الخاص للأمم المتحدة. ويتوفر المعهد على مركز للتطبيق.

كما أنه من جهة أخرى أنشئت عدة مراكز جديدة للتكوين المهني إلى جانب المراكز التي كانت موجودة. كما أنشئت بعض «مراكز للتخصيص المهني» وهي معدة لتوسيع التخصص وتنميته في بعض الميادين.

وقد أصبحت كل هذه المدارس هي أيضاً تابعة لوزارة الأشغال العامة وتكوين الأطر والتكوين المهني.

الفرع الثاني: التكوين المهني في المعمل:

كما اهتمت السلطات العامة بالتكوين المهني عن طريق مؤسسات الدولة اهتمت أيضاً بهذا التكوين عن طريق المؤسسات الخصوصية وفي هذا الإطار صدر بتاريخ 16 أبريل 1940 ظهير «بشأن التكوين المهني للعمال الاختصاصيين» ثم وقع تغييره وتتميمه بمقتضى ظهير آخر في 27 مارس 1954.

وقد وضع هذا الظهير أسس وشروط عقد التكوين بالنسبة للمؤسسات الخصوصية التي تقيم اختيارياً «تكويناً اختصاصياً لليد العاملة». وعلاوة على ذلك نص الظهير على أنه يجوز للسلطات العامة أن تنذر أية مؤسسة صناعية تضم أكثر من خمسين عاملاً، ذكوراً أو أناثاً، تزيد أعمارهم عن 21 سنة، لكي تقوم بتكوين عدد من المتمرنين يعين حده الأدنى في الإنذار نفسه.

فالرابطة التي تنشأ بين المتمرن ورب العمل هي رابطة تعاقدية تعرف باسم «عقد التكوين المهني» إلا أن هذا العقد يخضع لتنظيم صارم لا يترك لمبدأ سلطان الإرادة سوى مكان ضيق. ولذلك ندرسه في إطار «تنظيم الشغل».

إنشاء عقد التكوين:

يجب أن يعطى التكوين المهني في المعمل طبقاً لنظام يوافق عليه رئيس مصلحة اليد العاملة. ويجب أن يتضمن هذا النظام الشروط التي بمقتضاها سيقع التكوين. وفي حالة مخالفة هذا النظام يمكن لرئيس مصلحة اليد العاملة أن يسحب من المؤسسة الحق بالتمتع بمقتضيات الظهير.

ويجب على المؤاجر أن يمسك سجلاً تقيد فيه البيانات الآتية:

1 ـ الاسم العائلي والشخصي لكل عامل مقبول لتلقي تكوين مهني.

2 ـ عمره وعنوانه.
3 ـ تاريخ ابتداء وانتهاء التكوين المهني لكل واحد من المتمرنين.
4 ـ الإشارة إلى كونه وقع اطلاع المعني بالأمر على النظام.

ويوقع العامل على السجل وإن كان لا يحسن التوقيع فيضع بصمة إبهامه الأيمن.

ويجب أن يدلي بهذا السجل للأعوان المكلفين بالتفتيش في الشغل كلما طلبوا ذلك.

تنفيذ عقد التكوين:

تترتب على عقد التكوين التزامات على كل من الطرفين، منها ما يتعلق بمدة التكوين ومنها ما يسري على فترة واقعة بعد انتهاء التكوين.

أولاً ـ أثناء مدة التكوين:

يجعل عقد التكوين رب العمل ملزماً بأن يوفر للمتمرن الوسائل اللازمة من تعليم نظري وتطبيقات عملية داخل المعمل أو الإدارة.

كما يجب عليه أن يؤدي له تعويضاً طبقاً لما ينص عليه النظام الذي سبقت الإشارة إليه.

يكون رب العمل مسؤولاً عن الأضرار التي يحدثها المتمرن للغير أثناء وجوده تحت رقابته (المادة 85 من قانون الالتزامات والعقود).

أما وضعية المتمرن بالنسبة لرب العمل فهي شبيهة بوضعية الأجير أي أنه مرتبط برابطة التبعية. وهو ملزم بحضور الدروس النظرية التي تعطى في المؤسسة وكذلك بالمشاركة في الأشغال التطبيقية التي تجري في المعمل.

ثانياً ـ بعد انتهاء التكوين:

وبعد انتهاء مدة التكوين يتعين على المتمرن أن يبقى في خدمة المؤاجر الذي أعطاه ذلك التكوين خلال المدة التي التزم بها. ولا يمكن أن تزيد هذه المدة على أربع مرات مدة التكوين ولا على سنتين اعتباراً من وقت انتهاء التكوين المهني. والأجير الذي لا يفي بالالتزام الذي تعهد به يعاقب بغرامة ويلزم بأداء تعويض للمؤاجر. كما أنه يمنع على كل مؤاجر أن يستخدم عاملاً لا يكون قد نفذ الالتزامات التي تعهد بها نحو مؤاجر آخر تطبيقاً للظهير المتعلق بالتكوين المهني.

كما أن المؤاجر يصبح ملزماً بأن يؤدي للأجير أجراً لا يقل عن الأجر الذي يؤدى بكيفية عادية في المؤسسة عن العمل في الحرفة التي جعله التكوين أهلاً لممارستها وإن لم يوجد في المؤسسة من هم في مستواه ففي الناحية التي توجد فيها المؤسسة.

التكوين المهني للعمال الشبان:

إن القرار المقيمي المؤرخ 27 يوليوز 1953 والمتعلق بمراكز التكوين المهني ينص على

نظام خاص للشغالين الشبان الذي تزيد أعمارهم على 14 سنة ويقبلون لتلقي تكوين مهني في المعمـل طبقاً لمقتضيـات ظهير 16 أبـريل 1940 . وأهم القواعد التي تضمنها هذا النص هي الآتية :

تكون مدة هذا التكوين ثلاث سنوات . وعلاوة على الشغل في المعمل يلزم المتمرنون بمتابعة الدروس المهنية الليلية أو دروس التكميل المهني . ويتقـاضون مكـافأة عن التكـوين وتعويضاً مالياً . وفي نهاية السنة الثالثـة تسلم شهادة التكـوين المهني للذين يجتازون بنجـاح اختبارات هذه الشهادة . وتجدر الإشارة أخيراً إلى كون الشغالين الشبان المقبولين لتلقي هذا التكوين المهني يكونون تابعين لمركز التكوين المهني الموجود في الدائرة التي يقيمون فيها .

التأهيل المهني للحاصلين على بعض الشهادات :

بتاريخ 23 مارس 1993 صدر ظهير بمثابة قانون يتعلق بتحديد تدابير لتشجيع المنشآت التي تقوم بتدريب الحاصلين على بعض الشهادات بقصد تأهيلهم لممارسة مهنة من المهن .

الفـرع الثالـث : مـــدة الاختبـار :

عندما يستخدم شخص عند مؤاجر غالباً ما يكون الطرفان على غير معرفة أحدهما بالآخر أو على الأقل على غير معرفة كافية تسمح لكل منهما بالارتباط بالآخر لمدة طويلة أو لمدة غير محددة تنشىء للأجير حقوقاً مهمة . ولذلك فقد نص الفصل الثاني من النظام النموذجي على فترة سماها «مدة الاختبار» ووضع لها نظاماً يتعين احترامه .

والملاحظ أن النص المذكـور عين من جهة مـدة اختبار قـانونيـة ومن جهة أخـرى ترك للأطراف الحق في تعيين مدة اختبار أطول من المدة القانونية .

وعليه سندرس في ما يلي النقط التالية :

- مدة الاختبار القانونية .
- مدة الاختبار التعـاقديـة : شكل الاتفـاق ـ المدة المعينـة ـ رقابـة القضاء على مـدة الاختبار التعاقدية .
- وضعية الأطراف أثناء سريان مدة الاختبار .
- وضعية الأطراف عند انتهاء مدة الاختبار .

أ ـ مـدة الاختبار القانونيـة :

نص الفصل الثاني من النظام النموذجي على مدة اختبار بقوة القانون عينها كما يلي :

- بالنسبة للعمال : الإثني عشر يوماً الأولى من أيام الخدمة الحقيقية .
- بالنسبة للمستخدمين : الشهر الأول من مدة الخدمة الحقيقية .
- بالنسبة للأطر : الثلاثة أشهر الأولى .

ب ـ مدة الاختبار التعاقدية:

بعد أن نص الفصل الثاني المذكور سابقاً على مدة الاختبار بقوة القانون أضاف أنه يمكن للأطراف أن ينصوا على مدة أطول في عقد الشغل كتابة. ويمكن أن يدرج هذا الاتفاق ضمن عقد الشغل نفسه كما يمكن أن يكون موضوع عقد مستقل يكون في هذه الحالة «عقد اختبار».

لكن النص لم يعين حداً أقصى للمدة التي يمكن للأطراف أن يتفقوا عليها. إلا أن هذه الحرية التي تركها القانون للأطراف لا يمكن أن تستعمل بسوء نية إضراراً بالأجير وإطالة مدة الاختبار بدون مبرر سوى الحيلولة دون تمنيعه بالحقوق التي يخوله إياها عقد الشغل. وللقضاء سلطة رقابية بشأن هذه المسألة. فقد جاء في قرار لمحكمة النقض الفرنسية: «لا يتجاوز قاضي الموضوع صلاحيته حين يقضي استناداً على الوقائع الثابتة لديه، بأن البند الذي عين مدة الاختبار في شهرين بشأن عمل يمكن لأي شخص كان أن يمارسه بعد اطلاع وجيز عليه هو بند غير صحيح لأنه لم يقع النص عليه إلا للتحايل على القانون (محكمة النقض الفرنسية ـ الغرفة الاجتماعية ـ قرار 20 أكتوبر 1950)[5].

ج ـ وضعية الأطراف أثناء سريان مدة الاختبار:

أثناء سريان مدة الاختبار القانونية أو التعاقدية تقوم العلاقة بين الطرفين بما لكل واحد من الحقوق وعليه من الواجبات في عقد الشغل العادي. وكل ما في الأمر هو أنه خلال هذه المدة يجوز لكل من الفريقين أن يفسخ العقد بمحض إرادته وبدون تعويض.

فإذا كان الفسخ صادراً عن المؤاجر وكان الأمر يتعلق بأجير يتقاضى أجره بالساعة فيمكن أن يقع الفسخ من يوم لآخر بدون سابق إعلام. أما الأجير الذي يتقاضى أجره بالأسبوع فيجب إعلامه قبل يوم واحد، والذي يتقاضى أجره بالشهر يجب إعلامه قبل يومين.

د ـ وضعية الأطراف عند انتهاء مدة الاختبار:

عندما تنتهي مدة الاختبار، سواء كانت قانونية أو تعاقدية، كان لكل من الطرفين حق الخيار بين أمرين: إما إنهاء العقد وفي هذه الحالة تطبق القواعد التي تطبق في حالة فسخ العقد قبل انتهاء مدة الاختبار، دون أن يكون الراغب في الفسخ ملزماً بتبرير قراره. وإما الاستمرار في علاقة الشغل التعاقدية. وفي هذه الحالة يصبح الطرفان مرتبطين بعقد شغل محدد المدة إذا كان العقد متضمناً النص على ذلك وإلا فيكون عقد الشغل غير محدد المدة ويخضع بالتالي لجميع القواعد التي تسري على هذا النوع من العقود. ويتعين إذ ذاك على المؤاجر أن يرتب الأجير في الرتبة التي يستحقها حسب مؤهلاته في نوع العمل الذي هو من اختصاصه. كما يجب عليه أن يوجه له إعلاماً مكتوباً بالرتبة التي صنف فيها وبالأجر الذي عين له وعند الاقتضاء المكافآت والتعويضات المناطة بتلك الرتبة.

---

(5) نقلا عن مجموعة لانكر ـ حرف M ص 2 من الاجتهادات القضائية.

إن تخفيض مدة الشغل كانت ولم تزل من أهم المطالب العمالية. وإن ظروف الشغل في الوقت الحاضر تجعل هذا التخفيض أكثر ضرورة وذلك لتمتيع الشغالين بوقت للراحة وبوقت للمتعة. ولقد كان المشتغلون بالشؤون الاجتماعية يحسبون أن ازدياد إنتاج الشغل بفضل التقدم التقني سيسمح بتخفيض مدته دون نقص في حجم الإنتاج. ولكن النسبة بين مدة الشغل من جهة وإنتاج كاف ليضمن مردودية مقبولة لرأس المال الموظف وأجراً مناسباً للأجير من جهة أخرى هي مسألة لا يمكن تعيينها بكيفية نهائية قارة وإنما تبقى خاضعة للتطور التقني في الصناعة. كما تتوقف من جهة أخرى على السياسة التي ترمي إلى تخفيض عدد العاطلين والتي قد تؤدي أيضاً إلى تخفيض ساعات العمل.

هذا وإن التطور المشاهد خلال مدة قرن قد أسفر عن تخفيض مدة الشغل الأسبوعية وإقامة الراحة الأسبوعية الإلزامية وعن عطلة سنوية مؤدى عنها الأجر وعن تنظيم التغيبات لأسباب مختلفة لا سيما عائلية. وهذه المكاسب الأربعة ستدرس في الفروع الأربعة الآتية:

الفرع الأول: مدة الشغل الأسبوعية:

المبحث الأول: التطور التاريخي للتنظيم:

أ ـ أوروبا وأمريكا:

كانت الطوائف المهنية خلال القرون التي سادت فيها في أوروبا قد نظمت مدة الشغل للحد خصوصاً من المنافسة بين الصناع. ولكن بعد أن ألغي نظام الطوائف المهنية أصبحت مدة الشغل كبقية شروطه خاضعة لمبدأ الحرية التعاقدية. وقد أدى ذلك في النصف الأول من القرن التاسع عشر إلى إرهاق العمال وتشغيلهم إلى حد خمس عشرة ساعة في اليوم.

ففي فرنسا منذ سنة 1840 بدأ رد الفعل ضد هذه الوضعية التعسفية وكانت التدابير الأولى

(قانون 22 مارس 1941) تتعلق بالأحداث فقد حدد هذا القانون بـ 8 ساعات في اليوم شغل الأحداث الذين تتراوح أعمارهم بين 8 و 12 سنة وبـ 12 ساعة في اليوم شغل الأحداث الذين تتراوح أعمارهم بين 12 و 16 سنة. كما أن القانون الصادر في 2 نونبر 1892 خفض من جديد مدة الشغل اليومية بالنسبة للأحداث وبالنسبة للنساء إلى 11 ساعة يومية.

أما بالنسبة للرجال فقد كان القانون الصادر بتاريخ 9 شتنبر 1949 حدد مدة الشغل اليومية بـ 12 ساعة في المؤسسات التي تستعمل محركات ميكانيكية. ولكن نظراً لعدم وجود رقابة فإن هذا النص لم يكن مطبقاً في الواقع.

وقد صدرت قوانين أخرى في كل من سنة 1900 و 1902 و 1904 أدخلت تخفيضات جديدة على مدة الشغل اليومية. لكن الخطوة الحاسمة قطعها قانون 29 أبريل 1919 الذي حدد مدة الشغل اليومية بـ 8 ساعات.

وقد أدخل تخفيض جديد على مدة الشغل في سنة 1936 في إطار الإصلاحات الاجتماعية التي أدخلتها حكومة الجبهة الشعبية فأنشأ القانون الصادر بتاريخ 21 يونيه 1936 أسبوع الأربعين ساعة وكان هذا القانون يشمل معظم ميادين الشغل بما في ذلك المؤسسات الصناعية والتجارية والصناعات التقليدية والتعاونيات.

إلا أنه نظراً للحاجات الملحة التي أصبح يقتضيها الدفاع الوطني أولاً ابتداء من سنة 1938 والحرب ثانياً ابتداء من سنة 1939 فإن السلطات العامة اضطرت إلى منح استثناءات عديدة لقانون سنة 1936 ثم اضطرت فيما بعد إلى توقيف العمل بذلك القانون. وبعد تحرير فرنسا عاد إجراء العمل بقانون سنة 1936. لكن قانوناً صادراً بتاريخ 25 يبراير 1946 سمح على نطاق واسع باللجوء إلى الساعات الإضافية تحت رقابة مفتش الشغل. وبالفعل كانت جميع المؤسسات التي لها نشاط مهم تشغل على الأقل جزءاً من إجرائها أكثر من الأربعين ساعة التي تشملها مدة الشغل العادية في الأسبوع. ولكن الساعات الإضافية تؤدى عنها أجور زائدة بالنسبة لأجر الساعة العادية. إلا أن اللجوء إلى الساعات الإضافية أخذ يتقلص ابتداء من سنة 1973 بسبب الأزمة الاقتصادية وظهور البطالة.

ومما يلاحظ في السنوات الأخيرة أن مشاكل مدة الشغل قد أصبحت تحظى باهتمام كبير من طرف الأجراء والمؤاجرين وممثلي السلطة العمومية إذ تبين لهم أنه بالنظر إلى الأزمة الاقتصادية المتزايدة واستفحال البطالة يجب توجيه العناية في اتجاهين، أحدهما مكافحة البطالة والآخر ضرورة تحسين ظروف العمل.

وللوصول إلى هذا الهدف اختارت الحكومة الفرنسية أسلوب الحوار المشترك بينها وبين الفعاليات الاجتماعية أي المؤاجرين والأجراء. وعلى أثر توقيع اتفاق بين منظمة المؤاجرين ومجموعة من الكونفدراليات بتاريخ 17 يوليوز 1981 أصدرت الحكومة مرسوماً بتاريخ 16 يناير 1982 اتخذت فيه عدة تدابير تتعلق بتغيير مدة الشغل منها تخفيض مدة الأسبوع إلى

39 ساعة ورفع مدة العطلة السنوية المؤدى عنها إلى خمسة أسابيع وتحديد مدة قصوى للساعات الإضافية فضلاً عن بعض ترتيبات في كيفية توزيع ساعات الشغل.

ثم صدر قانونان آخران أحدهما بتاريخ 28 يبراير 1986 والآخر بتاريخ 19 يونيو 1987 وهما يسمحان للفعاليات الاجتماعية بالعدول بواسطة اتفاقات جماعية عن قواعد قانونية معتبرة من النظام العام والوصول بهذه الطريقة إلى حرمان الأجراء من بعض حقوق يقررها القانون نفسه مثلاً الحق في زيادة الأجر عن الساعات الإضافية.

وتجدر الإشارة أخيراً إلى أن بعض الدول الأوروبية الأخرى سبقت فرنسا في تخفيض مدة الشغل الأسبوعية وكذلك الأمر بالنسبة للولايات المتحدة الأميركية التي شهدت إضراباً طويلاً سنة 1902 للحصول على تخفيض مدة العمل إلى تسع ساعات يومية ثم خفضت المدة إلى ثماني ساعات قبل الحرب العالمية الأولى.

ب ـ في المغرب:

قبل الحماية لم يكن في المغرب أي تنظيم بشأن هذا الموضوع.

كما أنه خلال السنوات الأولى من عهد الحماية لم يصدر بشأنها أي تنظيم. وأول نص حدد مدة الشغل هو ظهير 13 يوليوز سنة 1926 المتضمن تنظيم الشغل. فقد حدد هذه المدة بعشر ساعات يومية تتخللها راحة إجبارية لمدة ساعة على الأقل.

ولما تولت الحكم في فرنسا الجبهة الشعبية كان لهذا الحدث تأثيره على الوضعية الاجتماعية في المغرب فصدر ظهير بتاريخ 18 يونيه 1936 حدد مدة أسبوع الشغل بـ 48 ساعة وهذا النص هو الذي ما زال معمولاً به في الوقت الحاضر.

المبحث الثاني: مبدأ أسبوع الـ 48 ساعة:

يستعمل ظهير 18 يونيه 1936 عبارة واسعة إذ يقرر أن مدة الشغل الفعلي للعمال أو المستخدمين «لا يمكن أن تتجاوز إما 8 ساعات في اليوم وإما 48 ساعة في الأسبوع وإما مدة متوازية موزعة على دورة زمنية أخرى غير الأسبوع.

وهذا النص الذي لم يكن في شكله الأول يتعلق إلا بالمؤسسات الصناعية والتجارية مدد بظهير 16 أكتوبر 1947 إلى المؤاجرين الذين يمارسون مهنة حرة وإلى الموثقين والعملاء والسماسرة والممثلين التجاريين ووكلاء التأمين وكذلك إلى الشركات المدنية والنقابات والجمعيات والمنظمات الأخرى أياً كان نوعها، أما فيما يتعلق بالمستفيدين من هذا التمديد فإن النص يشير إلى العمال والمستخدمين ولكنه من المسلم به عادة أنه لا ينطبق على المستخدمين السامين إذ أن هؤلاء المستخدمين ملزمون بأن يخصصوا لمهامهم كل الوقت اللازم.

وقد وقع تتميم ظهير 1936 بقرار وزيري مؤرخ 15 مارس 1937 عين الشروط العامة لتطبيق الظهير المذكور.

وقد نص الظهير نفسه من جهة أخرى على نشر قرارات وزيرية تعين شروط تطبيق هذا النص في كل نوع من أنواع النشاط ولا سيما فيما يتعلق بتوزيع ساعات الشغل داخل أسبوع الـ 48 ساعة وتوزيع ساعات الشغل في دورة زمنية غير الأسبوع وكذلك الاستثناءات الدائمة والاستثناءات الموقتة والتدابير الخاصة بمراقبة ساعات الشغل والراحة ومدة الشغل الفعلي وكذلك المدة التي بموجبها تمنح أو تستعمل تلك الاستثناءات.

وخلال السنوات التالية لا سيما في سنة 1937 صدرت عدة قرارات وزيرية تشمل تقريباً جميع أنواع النشاط التي تنطبق عليها مقتضيات الظهير.

وبالرغم عن أن التشريع بشأن مدة العمل الأسبوعية لم يتغير فإنه قد طرأت تغييرات عديدة خاصة منذ الاستقلال إما لسبب اتفاقيات جماعية خفضت عدد الساعات الأسبوعية وإما كمجرد وضعية واقعية نشاهدها في كثير من المؤسسات كشركات التأمين ومكاتب المحامين وغيرهم من أرباب المهن الحرة حيث انخفضت مدة الشغل إلى أربعين ساعة أو أقل في الأسبوع.

المبحث الثالث: الساعات الإضافية:

هنالك أسباب عديدة يمكنها أن تقتضي في مختلف الأحوال تمديد الشغل فوق المدة التي عينها القانون فالأجير مطالب إذ ذاك بالقيام بساعات إضافية وقد سمح المشرع بهذا الاستثناء لمبدأ تحديد مدة الشغل بـ 48 ساعة أسبوعية ولكنه أخضع منحه لبعض الشروط (أ) وبنوع خاص فرض أداء زيادة في الأجر عنها بالنسبة لأجر الساعات العادية (ب).

أ ـ شروط منح الساعات الإضافية:

إن القرار الوزيري المؤرخ في 15 مارس 1936 الذي عين الشروط العامة لتطبيق ظهير 18 يونيه 1936 المتضمن تنظيم مدة الشغل أنشأ استثناءات دائمة واستثناءات موقتة.

أولاً ـ الاستثناءات الدائمة: تنطبق هذه الاستثناءات على بعض الأعمال، لا سيما الصناعية، عينها على سبيل الحصر الفصل 10 من القرار الوزيري الذي عين لكل نوع منها الحد الأقصى للساعات الإضافية المسموح بها في اليوم والشروط التي يجب توفرها في كل حالة.

ويتمتع بقوة القانون، بالاستثناءات الدائمة المشار إليها، كل رئيس مؤسسة تمارس تلك الأعمال على شرط أن يقوم ببعض الإجراءات المتعلقة بتعيين ونشر توقيت للشغل.

ثانياً ـ الاستثناءات الموقتة: يمكن أن يسمح بها من أجل الأشغال الآتية:

1 ـ الأشغال المستعجلة التي يكون تنفيذها حالاً ضرورياً لمنع وقوع حوادث تهدد

بالوقوع ولتنظيم تدابير الإنقاذ وإصلاح الأضرار الناتجة عن حوادث وقعت وألحقت أضراراً بالأدوات أو بالمنشآت أو بناءات المؤسسة وكذلك لمنع تلف المواد التي تستخدمها المؤسسة.

2 ـ الأشغال التي تنجز لفائدة الدفاع الوطني أو مصلحة عمومية بأمر من الحكومة يثبت ضرورة اللجوء إلى الاستثناء.

3 ـ الأشغال المستعجلة التي تضطر المؤسسة إلى إنجازها بصفة استثنائية مثلاً ازدياد الشغل موقتاً في بعض الفترات من السنة.

وبالنسبة للحالة الأولى يتمتع بالحق في اللجوء إلى الاستثناء بقوة القانون رئيس المؤسسة على شرط أن يقوم ببعض الإجراءات. أما بالنسبة للأشغال التي يشير إليها البند الثاني والثالث فلا بد من إذن سابق في كل حالة.

وفي بعض الحالات التي تستعمل فيها الاستثناءات يتمتع الأجير براحة إضافية تسمى راحة تعويضية تعين شروطها بمقتضى قرار وزيري.

ب ــ أجر الساعات الإضافية:

أولاً: إن الساعات الإضافية التي يشتغلها الأجير تطبيقاً للاستثناءات الدائمة يؤدى عنها أجر بسعر الساعات العادية. ويحسب أجر هذه الساعات الإضافية على أساس $\frac{1}{48}$ من الأجر الأسبوعي أو $\frac{1}{104}$ من الأجر النصف الشهري أو على أساس $\frac{1}{208}$ من الأجر الشهري حسبما يكون الأجر معيناً على أساس الأسبوع أو نصف الشهر أو الشهر. إلا أنه لا يؤدى أي أجر إضافي عن الساعات الإضافية في الحالات الآتية:

1 ـ متى كانت هذه الساعات معدة لمنح الأجير فترة استراحة حين تكون مدة هذه الاستراحة داخلة ضمن مدة الشغل.

2 ـ الأشغال التي تفرض، بالنظر إلى طبيعة الشغل المتقطعة، ، ساعات حضور لا غير دون أن تكون ساعات شغل فعلي إذ تتخلل الشغل الفعلي فترات راحة طويلة مثلاً شغل البوابين والحراس الليليين الخ....

3 ـ الأشغال التي يتمتع الأجير مقابل إنجازها براحة تعويضية.

ثانياً: أما الساعات الإضافية التي ينجزها الأجير تطبيقاً للاستثناءات الموقتة فيؤدى عنها أجر زائد 25% عن سعر الأجر العادي حين يقع الشغل بين الساعة الخامسة صباحاً والعاشرة ليلاً وتكون الزيادة 50% حين يقع الشغل بين الساعة العاشرة ليلاً والخامسة صباحاً وترفع هذه الزيادة إلى 50% وإلى 100% متى وقعت الساعات الإضافية في يوم عطلة الأجير.

ج ــ الاتجاه نحو الاستغناء عن الساعات الإضافية:

بالنظر إلى استفحال الأزمة الاقتصادية في جميع بلدان العالم وتفاقم عدد العاطلين

فقد أصبحت أنظار الفعاليات الاقتصادية بما فيها الحكومات تتجه نحو الاستغناء عن الساعات الإضافية وذلك لتمكين إجراء آخرين من العمل والاستفادة من الأجور التي تؤدى عن الساعات الإضافية، لا سيما أن بعض المؤسسات تمنح بعض أجرائها بكيفية منتظمة تعويضات عن ساعات إضافية حتى ولو لم يقم الأجير بأي عمل فعلي في ساعات إضافية وبذلك تصبح المبالغ المؤداة مكافأة مقنعة.

المبحث الرابع: توقيت الشغل:

للمؤاجر بحكم القانون الحق في أن يختار بين طريقتين لتوزيع الـ 48 ساعة الأسبوعية وذلك عملاً بمقتضيات الفصل الثالث من القرار الوزيري المؤرخ 15 مارس 1937 وهاتان الطريقتان هما الآتيتان:

أولاً: تحديد الشغل الفعلي بـ 8 ساعات لكل يوم من أيام الشغل داخل الأسبوع.

ثانياً: توزيع الـ 48 ساعة من الشغل الفعلي توزيعاً غير متساو بين الأيام وذلك على ستة أيام على أن يكون الحد الأقصى 9 ساعات في اليوم أو على خمسة أيام على أن يكون الحد الأقصى عشر ساعات في اليوم. وتستعمل هاته الطريقة في المؤسسات التي تعطل بعد ظهر السبت أو تعطل يوم السبت بكامله.

إلا أنه يجوز أن يؤذن لرب عمل في مهنة أو صناعة أو تجارة معينة بتوزيع ساعات الشغل على دورة زمنية غير الأسبوع وذلك بمقتضى القرار الذي يصدر لتطبيق مقتضيات ظهير 18 يونيه 1936 بالنسبة إلى تلك المهنة أو التجارة أو الصناعة.

ويجب على المؤاجر في كل مؤسسة أن يعلق إعلاناً يتضمن توزيع ساعات الشغل في كل يوم من أيام الأسبوع.

هذا وإن ساعات الشغل الضائعة لأسباب مختلفة سردها القرار الوزيري يمكن تعويضها بساعات إضافية يؤدى عنها الأجر بسعر الساعات العادية داخل الإثني عشر شهراً التالية بعد موافقة وزارة الشغل. ولكن تعويض الساعات الضائعة لا يمكن أن يترتب عليه رفع مدة الشغل إلى أكثر من عشر ساعات يومية ولا إلى أكثر من 56 ساعة أسبوعية إلا أنه يجوز رفع مدة الشغل إلى 60 ساعة أسبوعية خلال ثلاثة أشهر في السنة كحد أقصى.

ولا يجوز مبدئياً تنظيم الشغل بطريقة المناوبة أي فوجاً بعد فوج (الفصل 6 من القرار الوزيري) ولكن متى كانت هنالك أسباب تقنية تبرر تنظيم الشغل بهذه الطريقة فيمكن أن يؤذن بها. والجدير بالذكر أن تنظيم الشغل المستمر بأفواج متتابعة أصبح أمراً مألوفاً في الصناعة الحديثة التي تتطور فيها الآلات المستعملة بسرعة تستلزم الإسراع في تغطية أكلاف التجهيز لأن الآلة التي تشتغل 24 ساعة أو 16 ساعة في اليوم تسمح بإنتاج يساوي ثلاثة أضعاف أو ضعفي إنتاج الآلة التي تشتغل 8 ساعات فقط، وبذلك يمكن استبدالها بآلات أحدث. وفي

الحالات التي ينظم فيها الشغل بهذه الطريقة لا يجوز أن تتعدى مدة شغل كل فوج 8 ساعات في اليوم ويجب على المؤاجر أن يعلق بياناً يتضمن أسماء الشغالين في كل فوج.

الفرع الثاني : الراحة الأسبوعية وأيام الأعياد :

إن منح الأجير يوم راحة كامل في الأسبوع يعتبر ضرورة جسمية واجتماعية وهذه الراحة تقترن غالباً بواجب ديني.

فعند اليهود كان يوم السبت منذ قديم الزمان يعتبر يوم عيد يحرم فيه كل شغل وقد اتخذ المسيحيون يوم الأحد كيوم عطلة يحرم فيه الشغل أما عند المسلمين فيوم الجمعة ليس مبدئياً يوم عطلة ولكنه جرت العادة في المغرب منذ القديم لا سيما في المدن بأن يتوقف الشغل خلال بعض ساعات في النهار ليتمكن المؤمنون من حضور صلاة الجمعة.

وفي فرنسا خلال العهد السابق للثورة كان الشغل يعطل يوم الأحد لأسباب دينية ومهنية في آن واحد لأن الطوائف المهنية كانت تسعى للحد من المنافسة. وخلال القرن التاسع عشر ظهر تيار فكري ينادي بأن جعل يوم الأحد الذي هو يوم عيد للمسيحيين يوم عطلة إجبارية بالنسبة لجميع الأشخاص لمما يخالف حرية الضمير وحرية التجارة والصناعة وتحت تأثير هذا التيار الفكري صدر قانون بتاريخ 12 يوليوز 1880 يلغي وجوب التعطيل يوم الأحد بحيث يكون من حق كل مؤاجر أن يختار يوم الراحة الأسبوعية الذي يريده. إلا أنه فيما بعد صدر قانون بتاريخ 13 يوليوز 1906 جعل الراحة الأسبوعية أمراً واجباً وعين الأحد يوماً لقضاء هذه الراحة.

أما في المغرب فقد أنشأ الراحة الأسبوعية الإلزامية ظهير 18 دجنبر 1930 ثم عوض بظهير 21 يوليوز 1947 المتعلق بالراحة الأسبوعية وبالراحة في أيام الأعياد.

أولاً ـ الراحة الأسبوعية :

أ ـ نطاق التطبيق :

ينطبق التشريع بشأن الراحة الأسبوعية في الدرجة الأولى على الشغالين في الصناعة والتجارة والمهن الحرة كما ينطبق أيضاً على عدد كبير من أنواع الشغل الأخرى التي عددها الظهير.

لكنه لا ينطبق على مستخدمي السكك الحديدية ولا على البحارة الذين يخضعون لنظام خاص نظراً لنوع العمل الذي يقومون به.

ب ـ كيفية منح الراحة الأسبوعية :

بمقتضى الفصل الرابع من الظهير يمنع استخدام نفس المستخدم أو العامل أو المتمرن أكثر من ستة أيام في الأسبوع.

ويجب أن تمتد الراحة الأسبوعية على الأقل 24 ساعة متصلة تحسب من نصف الليل حتى نصف الليل التالي مع بعض الاستثناءات التي نص عليها الظهير نفسه.

وخلافاً لما هو عليه الأمر في التشريع الفرنسي الذي يجعل إلزامياً يوم الأحد يوم عطلة فإن التشريع المغربي (الفصل 5 من الظهير) مراعاة منه لظروف البلاد إذ ذاك نص على أن الراحة الأسبوعية يمكن أن تعطى يوم الجمعة أو السبت أو الأحد أو يوم السوق. ولهذا الغرض يتعين على المؤاجر أن يبلغ مفتشية الشغل اليوم الذي اختاره للراحة.

ومبدئياً يجب أن تعطى الراحة في نفس الوقت لجميع مستخدمي المؤسسة الواحدة (الفصل الخامس الفقرة 2) وهذا يعني إغلاق المؤسسة خلال يوم الراحة الأسبوعية. ولكن بالنظر إلى صفة الاستمرار التي يقتضيها الشغل في بعض أنواع المؤسسات كالمقاهي والفنادق ومؤسسات النقل فإن النص يسمح بإعطاء الراحة الأسبوعية عن طريق المناوبة في المؤسسات التي تتعاطى تلك الأعمال وتتمتع المؤسسات المذكورة بهذا الحق بقوة القانون.

ويمكن استثنائياً أن يحرم الشغالون من الراحة الأسبوعية في حالة ضرورة القيام بأشغال مستعجلة يكون إنجازها فوراً ضرورياً من أجل تنظيم وسائل الإنقاذ ولمنع حوادث يخشى حلولها أو لإصلاح الأضرار التي ألحقتها الحوادث بالأدوات والمنشآت وبنايات المؤسسة.

ثانياً ـ الراحة في أيام الأعياد وفي أيام العطل:

إن أيام الأعياد هي الأيام التي يحتفل فيها بأعياد دينية أو مدنية يعترف بها القانون. أما أيام العطلة فهي الأيام التي يوقف فيها الشغل ولو لم تكن أعياداً وليست عبارة «أيام الأعياد» مرادفة لعبارة «أيام العطل» لأن بعض الأيام هي أيام أعياد دون أن تكون أيام عطلة وعلى العكس من ذلك فإن بعض الأيام قد تعتبر استثنائياً أيام عطلة دون أن تكون أيام أعياد كما هو الأمر مثلاً في حالة زيارة رئيس دولة أجنبية لإحدى المدن أو عند إجراء استفتاء أو انتخابات.

هذا وإن المرسوم رقم 631-291 المؤرخ في 29 أبريل 1993 يعين قائمة الأعياد التي هي أيام عطلة في المؤسسات التجارية والصناعية والمهن الحرة والاستغلالات الفلاحية والغابوية وهي: 11 يناير (ذكرى تقديم وثيقة الاستغلال)، 3 مارس (عيد العرش)، فاتح ماي (عيد الشغل)، 23 ماي (عيد وطني)، 9 يوليو (عيد الشباب)، 14 غشت (يوم وادي الذهب)، 20 غشت (ذكرى ثورة الملك والشعب) 6 نونبر (عيد المسيرة الخضراء) و 18 نونبر (عيد الاستقلال)، وعيد الفطر وعيد الأضحى وفاتح محرم وعيد المولد النبوي. فهذه الأيام هي أيام عطلة يؤدى عنها الأجر.

هذا وإن الساعات الضائعة بسبب أيام العطلة غير الأيام المذكورة في مرسوم 28 يبراير 1962 يمكن تعويضها ببعض الشروط. والساعات المعوضة بهذه الكيفية يؤدى عنها الأجر بنفس الشروط التي تؤدى عنها ساعات الشغل العادية.

الفـرع الثالث: العطلة السنوية المؤدى عنها:

أنشئت العـطلة السنويـة المؤدى عنها لأول مـرة في المغرب بـظهير 5 مـايو سنـة 1937 المقتبس من القانون الفرنسي المؤرخ في 20 يونيه 1936. وقد عوض هذا الظهير بظهير آخـر مؤرخ في 9 يناير 1946 أدخل عليه هو بدوره عدة تغييرات.

ويشمل نطاق تطبيق هذا الظهير تقريباً جميع النشاطات المأجورة.

وبمقتضى التشريع المشار إليه سابقاً يلزم المؤاجر بصفة أساسية بتمتيـع الأجير بعـطلة فعلية مؤدى عنها ولكنه في بعض الحالات يصبح من المستحيل تمتيع الأجير بالعطلة الفعلية. وفي هذه الحالة تعوض العطلة بتعويض مالي.

المبحث الأول: التمتع الفعلي بالعطلة:

أ ـ شـروط منـح العطلـة:

يستحق الأجير التمتع بالعطلة بتوفر شرطين:

أولاً: أن يكون مرتبطاً بالمؤاجر بعقد شغل أو بعقد تكوين.

ثانياً: أن يكون قد قضى ستة أشهر على الأقل من العمل المستمر في نفس المؤسسة أو عند نفس المؤاجر. ولاحتساب هذه المدة يعتبر كل شهر شغل مؤلفاً من ستة وعشرين يوماً من الشغل الفعلي.

ب ـ مـدة العطلـة:

1 ـ بعد ستة أشهر من الشغل المتصل تكون مدة العطلة عشرة أيام على الأقل منها تسعة أيام شغل. ويزاد على هذه المـدة يوم ونصف يـوم من أيام الشغـل عن كل شهـر إضافي من الخدمات المتصلة.

2 ـ بعد اثني عشر شهـراً من الشغل المتصـل تكون المـدة الدنيـا للعطلة 21 يـوماً من ضمنها 18 يوماً على الأقل من أيام الشغل. ويزاد عليها يوم ونصف يوم من أيام الشغل عن كل شهر إضافي من الخدمات المتصلة حتى 31 دجنبر من السنة الموالية للسنة الشمسية التي وقع فيها التحاق الأجير بالمؤسسة وتخفض من هذه العطلة عند الاقتضاء المدة التي يكون الأجير قد تمتع بها بمقتضى الفقرة السابقة.

أما مدة العطلة التي يستحقها الشغالون والمتمرنون الأحداث الذين تقـل أعمارهم عن 18 سنة فتعين كما يلي:

1 ـ بعد ستة أشهر من الخدمات المتصلة تكون مدة العطلة الـدنيا 15 يـوماً منهـا على الأقل 12 يومـاً من أيام الشغـل يضاف إليهـا يومـان من أيام الشغـل عن كل شهـر إضافي من الخدمات المتواصلة.

2 ـ بعد اثني عشر شهراً من الخدمات المتصلة تكون المدة الدنيا للعطلة 30 يوماً من ضمنها 24 يوماً على الأقل من أيام الشغل الفعلية يضاف إليها يومان من أيام الشغل عن كل شهر إضافي .

وتجدر الإشارة أخيراً إلى كون مدة العطلة يجب أن تزاد يوماً ونصف يوم من أيام العمل الفعلي عن كل خمس سنوات من الخدمات سواء كانت متصلة أم لا في نفس المؤسسة أو عند نفس المؤاجر. وهذه الزيادة جزء من مكافأة الأقدمية .

ج ـ مواعيد التمتع بالعطل السنوية :

يمكن منح العطلة في أي وقت كان داخل السنة . والمؤاجر هو الذي يعين ميعاد تمتع الأجير بالعطلة بعد استشارة المعني بالأمر وبعد استشارة مندوبي العمال إن وجدوا في المؤسسة على أن تؤخذ بعين الاعتبار من جهة، الوضعية العائلية للمتمتعين بالعطلة وبقدر ما تسمح بذلك الظروف للحيلولة دون انقطاع أبنائهم عن الدراسة خلال العطلة ومن جهة أخرى بالنظر إلى مدة خدماتهم في المؤسسة . ويجب أن يبلغ تاريخ العطلة إلى كل مستفيد قبل تمتعه بها بخمسة وأربعين يوماً على الأقل .

ويمكن باتفاق بين المؤاجر والأجير أن تضم العطل لغاية ثلاث سنوات متوالية .

كما أنه يمكن تجزئة العطلة إلى جزئين أو أكثر باتفاق بين المؤاجر والأجير ولكن يجب أن تكون مدة واحدة من تلك الأجزاء مساوية على الأقل ستة أيام شغل واقعة بين يومي راحة أسبوعية .

وإذا كانت العطلة السنوية مصحوبة بإغلاق المؤسسة كلياً أو جزئياً فيجب على المؤاجر أن ينال إذناً سابقاً من السلطة الإدارية بعد موافقة مفتش الشغل .

د ـ التعويضات التي يستحقها الأجير أثناء تمتعه بالعطلة :

إن العطلة السنوية يؤدى عنها الأجر ويتلخص المبدأ العام في هذا الموضوع كما يلي :

يجب أن يتلقى الأجير أثناء عطلته تعويضاً موازياً لما كان من شأنه أن يكسبه لو أنه بقي في شغله، يضاف إليه عند الاقتضاء معدل الأجر الذي كان يتقاضاه عن الساعات الإضافية ويحتسب هذا المعدل بالنظر إلى معدل تعويض الساعات الإضافية المنجزة خلال الإثني عشر شهراً السابقة لتاريخ ابتداء التمتع بالعطلة أو ابتداء من تاريخ استخدامه فيما إذا كانت مدة الخدمات أقل من اثني عشر شهراً .

وتؤدى التعويضات التي يستحقها الأجير أثناء التمتع بالعطلة في نفس الوقت الذي يستحق فيه أداء الأجور باستثناء ما إذا كانت هذه الأجور مما يجب أداؤه في تاريخ واقع ضمن مدة عطلة الأجير ففي هذه الحالة يجب أن تؤدى التعويضات داخل الـ 24 ساعة من تاريخ استئناف الشغل .

إلا أنه إذا كانت العطلة خمسة عشر يوماً على الأقل فإن نصف التعويض يجب أن يؤدى ساعة مباشرة التمتع بتلك العطلة.

هـ ـ منع تشغيل الأجير أثناء مدة العطلة:

يحرم على المؤاجر تشغيل أحد عماله أو مستخدميه في شغل مأجور خلال مدة العطلة سواء في المؤسسة نفسها أو خارجاً عنها.

كما أنه يحرم على كل مؤاجر أن يستخدم أجيراً آخر مدة عطلته وهو يعلم أنه يتمتع بعطلة مؤدى عنها.

ويتعرض كل من المؤاجر والأجير المخالفين لهذا التحريم لعقوبة غرامة. كما يمكن أن تقام دعوى للمطالبة بتعويض عن الضرر من طرف المنظمات النقابية للمؤاجرين أو للأجراء في الإقليم الذي استخدم فيه الأجير بطريقة غير مشروعة.

المبحث الثاني: التعويض في حالة عدم التمتع بالعطلة السنوية:

قد يحدث في بعض الحالات أن ينتهي عقد الشغل أو أن يتوقف قبل أن يتمكن الأجير من التمتع فعلياً بالعطلة. وقد نص ظهير 9 يناير 1946 بنوع خاص على ثلاث حالات: حالة فسخ العقد وحالة استدعاء الأجير للخدمة العسكرية وحالة وفاة الأجير. ويتعين في هذه الحالات أداء تعويض تختلف ظروفه باختلاف الحالات كما سنرى في ما يلي:

أ ـ في حالة فسخ عقد الشغل:

أولاً: حين يثبت الأجير أنه استخدم عند نفس المؤاجر خلال مدة من الزمن تزيد على شهر من الشغل وتقل عن ستة أشهر فإنه يستحق في حالة فسخ عقده تعويضاً يوازي أجر يوم ونصف يوم عن كل شهر شغل. ولهذه الغاية تعتبر كل 26 يوماً من الشغل الفعلي المتصلة أو المتقطعة المنفذة ابتداء من تاريخ دخوله إلى المؤسسة موازية لشهر شغل. إلا أن آخر مدة من الشغل الفعلي التي تقل عن 26 يوماً من الشغل الفعلي لا تخول الأجير الحق في هذا التعويض.

ثانياً: حين يثبت الأجير أنه قضى على الأقل ستة أشهر من الخدمات المتصلة فإنه يستحق تعويضاً يوازي أجر عدد أيام العطلة التي كان من حقه أن يتمتع بها نظراً إلى خدماته المتصلة المنجزة ابتداء من فاتح يناير من السنة التي وقع فيها الفسخ حتى تاريخ ذلك الفسخ كما تؤخذ بعين الاعتبار مدة الخدمات المتصلة التي أنجزها قبل فاتح يناير متى كانت مدة هذه الخدمات في التاريخ المذكور تقل عن ستة أشهر.

وفي حالة ضم العطل يستحق الأجير علاوة على التعويض المنصوص عليه في الفقرة السابقة تعويضاً عن عطل السنة السابقة أو السنتين السابقتين اللتين لم يتمتع خلالهما بالعطلة.

وكل شهر شغل بدئ به يحسب في هذه الحالة بمثابة شهر كامل من أجل تعيين مبلغ التعويض.

ثالثاً: إن التعويض المنصوص عليه في حالة فسخ العقد يكون مستحقاً أية كانت أسباب الفسخ وسواء تسبب فيه المؤاجر أو الأجير. إلا أن الأجير لا يستحق هذا التعويض إذا كان الفسخ عائداً لخطأ جسيم صدر عنه.

وإذا فسخ الأجير العقد دون إعطاء المؤاجر مهلة إنذار كان من حق المؤاجر أن يجري مقاصة بين التعويض عن العطلة الذي هو مدين به للأجير والتعويض عن عدم إعطاء مهلة الإنذار الذي يكون دائناً به للأجير.

ب ـ في حالة الاستدعاء لأداء الخدمة العسكرية:

كل أجير يستدعى لخدمة العلم قبل أن تمضي عليه مدة اثني عشر شهراً من الخدمات المتصلة في نفس المؤسسة أو عند نفس المؤاجر يستحق قبل مغادرته العمل يوم عطلة أو يوم ونصف يوم، حسب سنه عن كل 26 يوماً من الشغل الفعلي المتصل أو المتقطع. وإذا لم يتمتع بهذه العطلة قبل مغادرته المؤسسة استحق تعويضاً عنها.

أما إذا كان قد اشتغل في المؤسسة أكثر من اثني عشر شهراً فيستحق قبل مغادرته المؤسسة العطلة العادية التي يستحقها كل أجير ويحسب التعويض عنها كما في حالة فسخ عقد الشغل.

ج ـ في حالة الوفاة:

إذا توفي الأجير قبل أن يتمتع بالعطلة التي كان من حقه أن يتمتع بها يؤدى إلى أرملته أو أصوله أو فروعه مبلغ يساوي مبلغ التعويض الذي كان من حق الأجير أن يتقاضاه لو أن العقد فسخ يوم وفاته.

الفرع الرابع: التغيبات:

بصرف النظر عن الراحة الأسبوعية والعطلة السنوية المؤدى عنها نظم المشرع التغيبات الأخرى التي تصدر عن الشغالين لأسباب مختلفة لا سيما بسبب الأحداث العائلية، وفي هذا الإطار نظم رخصة المرض والتغيبات القانونية والتغيب بسبب حدث عائلي والتغيبات غير المشروعة.

أ ـ رخصة المرض (الفصل 11 من النظام النموذجي):

يجب على كل أجير يتعذر عليه الحضور إلى محل الشغل بسبب مرض غير مهني أو حادثة غير حادثة شغل أن يعلم بذلك المؤاجر داخل أجل 24 ساعة وإذا استمر التغيب أكثر من أربعة أيام وجب على الأجير أن يعلم المؤاجر بمدة التغيب المحتملة وذلك بتوجيهه إذا أمكن

شهادة طبية. وللمؤاجر الحق في أن يجري على نفقته خبرة مضادة يقوم بها طبيب يختاره. وعلى كل حال وأية كانت دورية أداء الأجر فإن هذا الأخير لا يؤدى عن مدة التغيب ما لم يكن هناك اتفاق على عكس ذلك منصوص عليه في عقد الشغل الكتابي.

ومتى استمرت مدة التغيب بسبب مرض أو حادث غير المرض المهني أو حادث شغل أكثر من 180 يوماً داخل مدة 365 يوماً متصلة أو إذا أصبح الأجير عاجزاً عن مواصلة القيام بمهام العمل المناط به جاز للمؤاجر أن يعتبره مستقيلاً.

ب ـ التغيبات القانونية :

قد يضطر الأجير للتغيب عن الشغل لأسباب مهنية يفرضها القانون ويقع ذلك بنوع خاص في الحالات الآتية:

1 ـ المستشارون في القسم الاجتماعي بالمحكمة الابتدائية :

ينبغي للمؤاجر أن يسمح للأجير المعين مستشاراً في قسم اجتماعي بأن يتغيب عن محل عمله خلال المدة اللازمة للمشاركة في أشغال هذه المحكمة. ويتعين عليه أن يؤدي للأجير الأجر عن مدة هذه التغيبات ولا يجوز له أن يفسخ عقد الأجير بسبب التغيبات المشار إليها (الفصلان 10 و 11 من المرسوم رقم 633 74-2 المؤرخ في 74/9/28 المتعلق بتعيين المستشارين في القضايا الاجتماعية وتنظيم مهامهم).

2 ـ مندوبو العمال :

يتعين على المؤاجر أن يترك لمندوبي العمال الوقت اللازم لممارسة المهام المناطة بهم وذلك في حدود مدة لا يمكن إلا في حالات استثنائية أن تتجاوز 15 ساعة في الشهر بالنسبة لكل مندوب (ظهير 29 أكتوبر 1962 المتعلق بتمثيل الأجراء في المؤسسات. الفصل 11). ويؤدى الأجر عن هذه الساعات.

ـ أعضاء المجالس الجماعية :

يتعين على المؤاجرين أن يتركوا لأجرائهم الذين هم أعضاء في مجالس جماعية الوقت اللازم للمشاركة في الجمعيات العمومية للمجلس أو للجان المتفرعة عنه. ولا يؤدى لهؤلاء الأجراء أجر عن مدة هذا التغيب ولكنه يمكن لهم تعويض الساعات الضائعة لهذا السبب (ظهير 23 يونيو 1960 المتعلق بتنظيم الجماعات).

ج ـ التغيبات بسبب أحداث عائلية :

باستثناء الحالة التي يمكن أن يترتب عليها خطر كبير على تسيير المؤسسة يجب أن تعطى للأجير بناء على طلبه رخصة للتغيب في الحالات الآتية:

1 ـ حالة الزواج :

ـ زواج الأجير نفسه (التغيب لمدة أربعة أيام).

ــ زواج أحد أبناء الأجير (التغيب مدة يومين).

2 ــ الازديـاد:

في حالة ازدياد ولد للأجير: ثلاثة أيام.

3 ـ حالـة الوفـاة:

ــ وفاة زوجة الأجير: التغيب مدة ثلاثة أيام.

ــ وفاة ابن أو حفيد: التغيب مدة يومين.

ــ وفاة أحد أصول الأجير نفسه أو زوجته: يوم واحد.

4 ـ تغييـات مختلفـة:

ــ ختان أو عمادة ابن أو حفيد: يوم واحد.

ــ عملية جراحية خطيرة للزوجة أو لابن ما زال في عهدة الأجير: يوم واحد.

هذا وأن المؤاجر ليس ملزماً بأن يؤدي أجر أيام التغيب الصادر عن الأجراء غير الأجراء الذين يتقاضون أجرهم شهرياً ما لم يكن هنالك اتفاق على عكس ذلك منصوص عليه في عقد الشغل المكتوب. وفيما يخص ازدياد ولد فإنه يتعين على المؤاجر أن يؤدي أجـر الثلاثـة أيام المنصوص عليها كتغيب مشروع ولكن على شرط أن يقع التصريح عن هذا الازدياد إلى ضابط الحالة المدنية داخل الإثني عشر يوماً من تاريخ الازدياد.

د ــ التغييـات غير المشروعـة:

كل تغيب غير التغيبات التي تقدم سردها يعتبر تغيباً غير قانوني.

وفي حالة تغيب غير قانوني فإن الأجير يفقد الحق بقبض الأجر عن أيام التغيب. وعلاوة على ذلك يمكن إعفاؤه بعد أربعة أيام أو بعد ثمانية مـرات نصف يوم داخـل أجل اثني عشـر

كيفية إثبات التغيب غير المشروع المؤدي إلى اعتبار الأجير مستقيلاً:

سيدرس هذا الموضوع ضمن أسباب انتهاء عقد الشغل.

تدابير حفظ الصحة والسلامة والمحافظة على الأخلاق الحميدة

إن الشغل كان في كل زمن محفوفاً بالأخطار ومع التقدم التقني الحديث توصل الإنسان إلى مضاعفة السيطرة على قوى الطبيعة ولكن بالرغم من هذا التقدم فإن الصناعة الحديثة بمضاعفتها وسائل الإنتاج ضاعفت مخاطر الشغل. ولقد ترتب على ذلك ازدياد حوادث الشغل والأمراض المهنية.

ومنذ أواسط القرن التاسع عشر أخذ التشريع الاجتماعي في كثير من الدول يهتم بمصير ضحايا هذه الحوادث وهذه الأمراض فصدرت قوانين خاصة تضمن لهؤلاء الضحايا التعويض اللازم. وفي المغرب صدرت تشريعات من هذا النوع منذ عهد الحماية ودراسة هذه التشريعات ستكون موضوع الفصل التالي.

ولكن تبين أنه سواء من الناحية الإنسانية أو من الناحية الاقتصادية لا يمكن الاكتفاء بالتدابير الرامية إلى التعويض بل إنه لمن الأنفع والأجدى اللجوء إلى التدابير الواقية عملاً بالمبدأ القائل بأن الوقاية خير من العلاج وتبين بالتالي أنه من الضروري أن تتخذ تدابير تضمن المحافظة على صحة الشغالين وسلامتهم الأمر الذي سيكون من شأنه أن يخفف المخاطر ويخفضها إلى حدها الأدنى وأن يخفض خطر وقوع حوادث الشغل أو الإصابة بأمراض مهنية إلى أدنى حد.

ولكي تكون هذه التدابير فعالة كان من الضروري أن تتجه في اتجاهين: البعض منها يتعلق بحماية شخص الأجير ويرمي إلى تنظيم الطب في الشغل (الفرع الأول) والبعض الآخر يتعلق بوسائل الشغل: المحلات والأدوات (الفرع الثاني).

والنصوص التشريعية حول هذه المادة كثيرة في المغرب وهي مقتبسة من التشريع الفرنسي. والنصوص الأساسية في الموضوع توجد في ظهير 2 يوليوز 1947 المتضمن نظام الشغل والذي يحمل جزؤه الثالث (الفصول 24 إلى 40) العنوان التالي: «حفظ صحة الشغالين وسلامتهم - حماية الأخلاق الحميدة» كما أنه صدرت مجموعة كبيرة من النصوص التشريعية والتنظيمية ترمي إلى التوسع في هذه المقتضيات بالنظر إلى كل نوع من أنواع الشغل.

الفـرع الأول: طـب الشغـل:

إن إنشاء مصالح طبية أمر مستحدث ففي فرنسا وقع إنشاء هذه المصالح أولاً بمقتضى قانون 28 يوليوز 1942 وأعيد تنظيمها بمقتضى قانون 11 أكتوبر 1946 ومرسوم صادر بتاريخ 27 نونبر 1952. وأخيراً مرسوم مؤرخ في 20 مارس 1979.

وأما في المغرب فقد كان ظهير 2 يوليوز 1947 المتعلق بتنظيم الشغل يتضمن بعض المقتضيات المتعلقة بالصحة والسلامة فمثلاً الفصل 28 مكرر المضاف بظهير 5 غشت 1950 ينص على أن «مدير الصحة العامة يقرر لكل ورشة تشتمل على عشرة عمال على الأقل قائمة الأدوية والمواد الطبية التي يجب أن تكون موجودة على وجه الاستمرار في الورشة» كما أن الفصل 29 من نفس الظهير يلزم رئيس كل مؤسسة في منطقة أعلن عن اعتبارها منطقة حمى الملاريا بأن يوزع على نفقته بين إجرائه دواءً واقياً ضد الملاريا كما أن الفصل نفسه يفرض عليه في بعض الحالات لزوم الاستعانة بممرض أو طبيب.

ولكن إنشاء مصالح طبية للشغل تناط بها على الخصوص مهمة وقائية كان من عمل ظهير 10 يوليوز 1957 ومرسوم 8 يبراير 1958 المتخذ من أجل تطبيق الظهير.

وتجدر الإشارة من جهة أخرى إلى كون مرسوم سنة 1958 أنشأ المفتشية الطبية للشغل لتشرف على تسيير ومراقبة المصالح الطبية.

ولإدراك مدى هذا التنظيم سندرس تباعاً المسائل الآتية:

1 - روح التشريع.
2 - تنظيم المصالح الطبية.
3 - تسييرها.
4 - الوضعية القانونية لأطباء الشغل.
5 - التفتيش الطبي للشغل.

1 - روح التشريع:

لقد حدد الفصل الأول من الظهير دور المصالح الطبية للشغل بكونه «دوراً وقائياً في الدرجة الأولى» ينحصر في تجنب كل مس بصحة الشغالين بسبب شغلهم بالخصوص بمراقبة الشروط الصحية للشغل ومخاطر العدوى والحالة الصحية للشغالين». إلا أنه بالرغم من هذا الطابع الوقائي يمكن لطبيب الشغل أن يقوم بتقديم العلاج للعمال الذين يصابون بحادثة شغل متى كان الحادث لا يؤدي إلى التوقف عن الشغل. كما يمكنه في بقية الأحوال أن يقدم المعالجة الاستعجالية التي تقتضيها حالة الأجير ولكن دون عرقلة حرية اللجوء إلى طبيب يختاره. هذا وإن حصر عمل المصالح الطبية للشغل في الميدان الوقائي والتصريح القاطع بحرية الأجير في اختيار الطبيب لمعالجته تعود إلى الرغبة في احترام الحرية الطبية في شؤون

المعالجة وتجنب المنافسة في هذا الميدان بين أطباء الشغل المأجورين وزملائهم الذين يتعاطون المهنة مستقلين.

2 ــ تنظيم المصالح الطبية :

يجب مبدئياً على كل مؤسسة تستعمل خمسين أجيراً على الأقل أن تتوفر على مصلحة طبية.

ويجب أن تحظى هذه المصلحة بالقبول من طرف وزير الشغل كما يجب أن يحظى أيضاً بهذا القبول كل تغيير في تنظيم هذه المصلحة.

والحد الأدنى من الوقت الذي يجب أن يخصصه طبيب الشغل لمستخدمي المؤسسة يعين كما يلي :

ساعة واحدة في الشهر لكل خمسة وعشرين مستخدماً أو 15 عاملاً أو 10 أجراء دون الثامنة عشرة من العمر متى كان الأمر يتعلق بمؤسسات لا تتضمن أي خطر استثنائي على صحة الأجراء وساعة واحدة عن كل عشرة أجراء معرضين للخطر في المؤسسات التي تقتضي رقابة صحية خاصة.

وحين تبلغ المدة التي يتعين على طبيب الشغل أن يخصصها لمؤسسة ما 175 ساعة في الشهر على الأقل يجب على هذه المؤسسة أن تتوفر على مصلحة طبية مستقلة مجهزة بطبيب يخصص لها كل وقته. وإذا كانت المدة التي تقتضيها المؤسسة تقل عن هذا الحد جاز للمؤاجرين أن ينظموا مصلحة مشتركة بين عدة مؤسسات الأمر الذي يسمح لها بتخفيض صوائر المصلحة الطبية التي تتوزع بين المؤسسات المشاركة.

والمصلحة الطبية المستقلة تقع تحت إدارة المؤاجر. أما المصلحة الطبية المشتركة بين عدة مؤسسات فيديرها رئيس ويخضع تسيير المصلحة لرقابة المنظمة التي تمثل الأجراء داخل المؤسسة.

ويتحمل المؤاجر أو المصلحة الطبية المشتركة بين عدة مؤسسات صوائر تنظيم وتسيير المصلحة الطبية وكذلك أجر طبيب أو أطباء الشغل.

وتجدر الإشارة أخيراً إلى كون المؤاجر أو رئيس المصلحة المشتركة بين عدة مؤسسات يتعين عليه أن يحرر في كل سنة تقريراً حول تنظيم المصلحة الطبية وتسييرها وإدارتها المالية وذلك لتسهيل مراقبة تسيير تلك المصلحة. ويوجه التقرير المذكور إلى كل من مفتش الشغل والطبيب المفتش للشغل وللمنظمة التي تمثل الأجراء داخل المؤسسة.

تسيير المصالح الطبية :

في المؤسسات الخاضعة لتطبيق هذا التشريع يتعين على كل أجير أن يخضع لفحص طبي قبل استخدامه أو على أبعد حد قبل انتهاء مدة التجربة التي تلي التشغيل. والغرض من

هذا الفحص معرفة ما إذا كان الأجير غير مصاب بمرض خطير على رفقائه في الشغل وما إذا كان من الوجهة الطبية أهلاً للقيام بالشغل المناط به ومعرفة المراكز التي يجب ألا يستخدم فيها بالنظر إلى حالته الصحية وكذلك المراكز التي تكون أكثر ملاءمة له.

ويتعين على جميع الأجراء أن يخضعوا لفحص طبي مرة في السنة على الأقل ويخضع لهذا الفحص كل ثلاثة أشهر الأجراء الذي تنقص أعمارهم عن 18 سنة.

وفي بعض الحالات الخاصة يخضع الشغالون لرقابة استثنائية من طرف الطبيب.

وبعد تغيب الأجير بسبب بعض الأمراض فإنه يخضع لزوماً عند عودته إلى الشغل لفحص طبي يرمي بالخصوص إلى التأكد من أهليته لاستئناف عمله السابق أو حاجته إلى تولي شغل آخر.

هذا وإن الوقت الذي يقتضيه الفحص الطبي للأجير يؤخذ من ساعات الشغل.

ومن جهة أخرى فإن طبيب الشغل هو مستشار المؤسسة في ما يتعلق خاصة بمراقبة حفظ الصحة على العموم وانسجام الشغالين مع مراكز الشغل وتعيين شروط وظروف العمل. ويجب أن يستشار طبيب الشغل عند تحضير كل أسلوب جديد للإنتاج وأن يحاط علماً بتركيب المواد المستعملة في المؤسسة.

كما يتعين أيضاً على رئيس المؤسسة أن يأخذ بعين الاعتبار التنبيهات التي يوجهها إليه الطبيب لا سيما في ما يتعلق بتغيير مراكز الشغل وتحسينات شروط الصحة في المؤسسة.

4 ـ الوضعية القانونية لأطباء الشغل:

يجب أن يكون طبيب الشغل مسجلاً في جدول هيأة الأطباء وأن يكون حائزاً على الإذن بمزاولة الطب في المغرب ما لم يكن يتمتع برخصة استثنائية خاصة.

وينص الفصل الثالث من ظهير 8 يوليوز 1957 على إنشاء دبلوم عال في المستقبل يمنح على أثر دراسات عليا في طب الشغل وحفظ الصحة وستكون إذ ذاك هذه الشهادة إلزامية لمزاولة مهنة طبيب الشغل، وقد أحدثت مؤخراً هذه الشهادة كفرع اختصاص في كليات الطب ويتابع الدراسة فيه عدد من الأطباء. وينتظر تخرج الفوج الأول قريباً (1993).

ويتعين على طبيب الشغل أن يمارس مهامه شخصياً كما يتعين عليه أن يصرح بجميع الحالات التي يبلغ فيها إلى علمه إصابة العمال بمرض مهني. وهو ملزم من جهة أخرى بكتمان سر الأجهزة التقنية والصناعية في ما يعود إلى الصنع وإلى تركيب المواد المستعملة متى كان لها طابع سري.

ويجب عليه أخيراً أن يحرر كل سنة تقريراً يرفع إلى العون المكلف بتفتيش الشغل وإلى الطبيب مفتش الشغل.

5 ـ المفتشية الطبية للشغل :

نص مرسوم 8 يبراير 1958 على إنشاء مفتشية طبية للشغل تناط بها الصلاحيات الآتية :

ـ مؤازرة مصالح تفتيش الشغل في مراقبة تطبيق التشريع بالمحافظة على الصحة في الشغل وعلى حماية صحة الشغالين.

ـ مساندة عمل طبيب الشغل ومراقبة تسيير المصالح الطبية للشغل.

ويعين الأطباء مفتشو الشغل من طرف وزير الشغل بعد موافقة وزير الصحة العمومية.

المجلس الاستشاري لطب الشغل :

ويتألف هذا المجلس تحت رئاسة وزير الشغل أو ممثله من عدة وزراء آخرين أو من ينوب عنهم وكذلك من ممثلين اثنين عن النقابات العمالية وممثلين عن منظمات المؤاجرين يعينهم وزير الشغل بعد استشارة الهيئات المعنية بالأمر.

الفرع الثاني : التدابير المتعلقة بوسائل الشغل :

ينص ظهير 2 يوليوز 1947 على بعض التدابير العامة المقررة لفائدة جميع الشغالين وعلى تدابير أخرى ترمي بنوع خاص إلى حماية النساء والأحداث.

1 ـ التدابير العامة :

تتعلق هذه التدابير خاصة بالمسائل الآتية :

تجهيز محلات الشغل وتدارك الحوادث والأمراض المهنية وتدابير حفظ الصحة والأخلاق الحميدة.

أولاً ـ تجهيز محلات الشغل :

ينص الفصل 24 من الظهير على أن محلات الشغل يجب أن تحفظ دائماً في حالة نظافة مستمرة وأن تتوفر على جميع شروط الصحة الضرورية لحفظ صحة الأجراء كما أن قراراً وزيرياً مؤرخاً في 4 نونبر 1952 يعين التدابير العامة لحفظ الصحة وبالخصوص ما يتعلق بالإنارة والتهوية والمياه الصالحة للشرب والمراحيض وتصريف الغبار والبخار والتدابير الواقية ضد الحريق الخ....

ثانياً ـ تدارك حوادث الشغل والأمراض المهنية :

ينص الفصل 24 السابق الذكر بأن الآلات وأجهزة التحريك وأجهزة التدفئة والإنارة والأدوات يجب أن تركب وتحفظ في أحسن ما يمكن من شروط السلامة كما أن هنالك عدة نصوص تنظيمية تعين هذه الشروط في مختلف فروع النشاط الصناعي. وترمي هذه التدابير إلى حماية الشغالين من الحوادث التي يصابون بها بسبب الآلات وتتعلق مقتضيات أخرى بالمواد المستعملة وكذلك بالظروف التي يتم فيها إنجاز أشغال معينة وترمي إلى تدارك بعض الأمراض المهنية.

ثالثاً ــ حفظ الصحة والأخلاق الحميدة:

يمنع إدخال المشروبات الكحولية إلى الأمكنة التي يجري فيها الشغل لاستهلاكها من طرف الأجراء غير المسلمين كما يمنع أيضاً دخول أو إقامة أي شخص يوجد في حالة سكر في الأماكن المعدة للشغل.

كما يحرم أيضاً تناول الطعام في الأماكن المذكورة.

وفي حالة استعمال إجراء ذكور وإناث في نفس المؤسسة فإنه يجب تجهيز المحلات بكيفية تضمن فصل مستودع الملابس والمراحيض الخاصة بكل من الجنسين.

كما يتعين على رؤساء المؤسسات أن يسهروا على المحافظة على الأخلاق الحميدة والآداب العامة داخل المؤسسة (الفصل 35 من ظهير 2 يوليوز 1947).

2 ــ حماية النساء والأحداث:

رأينا عند دراسة القيود المفروضة على التشغيل (الفصل الأول، الفرع الثاني) القواعد الأساسية المتعلقة بحماية النساء والأحداث لا سيما ما يتعلق بتحريم بعض الأشغال وتحريم الشغل على العموم في بعض الأوقات. فبالإضافة إلى تلك القواعد تجدر الإشارة إلى القواعد التي ستعرض فيما يلي والتي تتعلق بنوع خاص بتجهيز الأماكن وحماية الأخلاق الحميدة.

أولاً ــ تجهيز الأماكن:

إن المحلات التي تقوم فيها النساء بعرض البضائع للجمهور يجب أن تكون مجهزة بعدد من المقاعد يساوي على الأقل عدد النساء المستخدمات في تلك المحلات (الفصل 37 من ظهير 2 يوليوز 1947). والملاحظ أن هذه القاعدة غير مطبقة في الواقع.

كما أن كل مؤسسة تضم أكثر من خمسين امرأة تزيد أعمارهن على خمس عشرة سنة يجب أن تتوفر في داخلها أو إلى جانبها على قاعة للرضاع. هذا وإن الأمهات اللواتي ترضعن أولادهن يسمح لهن لهذا الغرض داخل ساعات الشغل بنصف ساعة في الصباح ونصف ساعة في الزوال (الفصل 20 من ظهير 2 يوليوز 1947).

ويعين المرسوم الصادر بتاريخ 14 يوليوز 1962 شروط إنشاء غرف الرضاع وتجهيزها ومراقبتها والمحافظة على الشروط الصحية فيها.

ثانياً ــ حماية الأخلاق الحميدة:

ينص الفصل 36 من ظهير 2 يوليوز 1947 أنه ستصدر قرارات وزيرية تعين مختلف أنواع الشغل الماسة بالأخلاق الحميدة والتي تحرم على الأحداث دون السادسة عشرة من العمر وعلى النساء وقد صدرت فعلاً عدة قرارات وزيرية في هذا الموضوع.

التعويض عن حوادث الشغل والامراض المهنية

إن الشغل يعرض الأجير لحوادث جسمية من شأنها أن تؤدي إلى إصابته بعجز كلي أو جزئي وفي بعض الأحيان إلى الوفاة. وتسمى هذه الحوادث حوادث الشغل.

ومن جهة أخرى فإن بعض الأشغال لا سيما الأشغال في بعض المناجم والمصانع تضع العامل في حالة احتكاك مع مواد ضارة من شأنها أن تؤدي عاجلاً أو آجلاً إلى إصابته بأمراض ينتج عنها هي أيضاً إما عجز عن الشغل وإما الوفاة في بعض الأحيان. وتسمى هذه الأمراض بالأمراض المهنية.

وفي القرون السابقة أي قبل أواخر القرن التاسع عشر كان العامل أو أسرته في حالة وفاة يتحمل وحده مخاطر الشغل ولم يكن يجد من مساعدة تخفف وطأة المصيبة إلا عن طريق الإحسان العمومي أي الصدقة وإما عن طريق التضامن بين المنتسبين إلى نفس الحرفة. إلا أن حوادث الشغل كانت أقل نسبياً مما هي عليه اليوم في الصناعة الآلية الحديثة.

فالواقع يدلنا على أن نسبة حوادث الشغل ارتفعت بالخصوص خلال القرن التاسع عشر مع نمو الصناعة الآلية وقد تضاعف اليوم عدد الحوادث غير المباشرة بعد أن أصبح القانون يعتبر حادثة السير في بعض الحالات بمثابة حادثة الشغل. وفي فرنسا لم يكن هنالك أي نص قانوني خاص يحمي العامل وأسرته من هذا الخطر فلم يكن بوسعه أن يتمسك في مواجهة المؤاجر إلا بمقتضيات المادة 1382 من القانون الذي يجعل كل شخص مسؤولاً عن الضرر الذي يلحقه بالغير بسبب خطأه. ولكن التمسك بهذا النص كان يقتضي أن يثبت العامل خطأ المؤاجر الأمر الذي كان غالباً مستحيلاً إما لعدم صدور أي خطأ من طرف المؤاجر وإما لأنه لم يكن بوسع العامل حتى في حالة وجود خطأ فعلي من طرف المؤاجر أن يثبت ذلك الخطأ.

وفي سنة 1896 أخذ الاجتهاد القضائي في فرنسا بتفسير جديد للمادة 1384 من القانون المدني الذي تنص الفقرة الأولى منه على أن كل شخص مسؤول عن الضرر الذي تحدثه للغير الأشياء الموجودة تحت حراسته. وهذا التفسير يسمح باعتبار المؤاجر مسؤولاً عن الأضرار التي

تحدثها الآلات للعامل نظراً لكونه حارساً لها. وكان من شأن هذا التفسير الجديد الذي يجعل المسؤولية مسؤولية موضوعية أن يعفي العامل من عبء إثبات خطأ المؤاجر.

ولكن المشرع الفرنسي لم يكن بوسعه أن يقف عند هذا الحد في حين أن دولاً أخرى لا سيما ألمانيا منذ سنة 1884 أصبحت تتوفر على تشريع يحمي العامل ضد حوادث الشغل ولذلك صدر قانون بتاريخ 9 أبريل 1898 يمنح العامل الحق بالتعويض في حالة إصابته بحادثة شغل بصرف النظر عن كل فكرة خطأ من طرف المؤاجر إذ وضع القانون المذكور على عاتقه قرينة مطلقة على المسؤولية. وتستند هذه القرينة على الفكرة القائلة بأن المؤاجر الذي يستفيد من شغل الأجير ملزم بأن يتحمل أيضاً الخطر الذي يتضمنه الشغل بالنسبة لهذا الأخير.

وقد مدد النظام الذي أحدثه قانون سنة 1898 إلى الأمراض المهنية بواسطة قانون 25 أكتوبر 1919.

أما في المغرب فلم يكن هنالك قبل الحماية أي نص قانوني يضمن حماية العامل ضد حوادث الشغل.

وفي أول عهد الحماية لم يصدر أي تشريع خاص بالموضوع وإنما كانت المسألة تخضع لمقتضيات الفصل 750 من قانون الالتزامات والعقود الذي ينص على أن المخدوم يسأل عن الحوادث والكوارث التي يقع ضحيتها الأجير الذي يعمل معه حالة كونه يؤدي المهمة التي عهد إليه بها إذا كان سبب الحادثة أو الكارثة راجعاً إلى مخالفة أو عدم مراعاة رب العمل الضوابط الخاصة المتعلقة بمباشرة صناعته أو فنه. إلا أنه لم يلبث أن تبين عدم كفاية هذا النص لأن المصاب لم يكن بوسعه أن ينال تعويضاً عن الضرر الذي لحقه إلا إذا ثبت أن المؤاجر ارتكب خطأً جسيماً يمكن اعتباره سبباً لوقوع الحادث؛ وهذا الإثبات صعب وغالباً غير ممكن إما لأن المؤاجر لم يرتكب أي خطأ وإما لأن الأجير لا يملك وسيلة الإثبات.

ومع نمو الصناعة والأخطار التي ترافقها أصبح من الضروري إصدار تشريع أكثر حماية للأجير ولذلك صدر بتاريخ 25 يونيه 1927 ظهير بشأن التعويض عن حوادث الشغل وهو مقتبس من القانون الفرنسي الصادر سنة 1898.

وفيما بعد صدر بتاريخ 31 مايو 1943 ظهير آخر يقضي بتمديد ظهير 1927 المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل إلى الأمراض المهنية.

وبين سنتي 1935 و 1960 أدخلت تغييرات عديدة على ظهير 1927 ونتج عن ذلك أن بعض الفصول التي لم تكن في أول الأمر تضم إلا عدداً قليلاً من الفقرات أصبحت تضم في سنة 1960 عدداً كبيراً منها الأمر الذي أصبح بسببه مزعجاً الرجوع إلى النص وصعباً البحث عن المقتضيات التي تنطبق على حالة معينة.

ولذلك صدر بتاريخ 6 يبراير 1963 ظهير غير ظهير سنة 1927 في الشكل وجاء الظهير في

نصه الجديد مشتملاً على 361 مادة في حين أن النص السابق لم يكن يتضمن سوى 37 مادة.

هذا وإننا سندرس الخطوط الرئيسية لهذا الظهير متعرضين تباعاً للمسائل الآتية:

الفرع الأول: نطاق تطبيق الظهير.

الفرع الثاني: التعويضات التي يضمنها الظهير.

الفرع الثالث: المسطرة الواجب إتباعها لمنح إيراد.

الفرع الرابع: مراجعة الإيرادات.

الفرع الخامس: التأمين ضد حوادث الشغل.

الفرع السادس: الصناديق التي أنشأها التشريع المتعلق بحوادث الشغل.

الفرع السابع: التعويض عن الأمراض المهنية.

الفرع الثامن: الرجوع على الغير المتسبب في الحادثة ـ التعويض التكميلي.

الفـرع الأول: نطاق تطبيق الظهير:

يقتضي درس هذا الموضوع الإجابة عن ثلاثة أسئلة:

ـ من هم المؤاجرون الذين يتحملون المسؤولية الناتجة عن حوادث الشغل وبالتالي يخضعون لمقتضيات الظهير؟.

ـ من هم الأجراء الذين يستفيدون من مقتضيات الظهير؟.

ـ متى يمكن القول بوجود حادثة شغل؟.

أ ـ المؤاجرون الذين يخضعون لمقتضيات الظهير:

لكي يكون التشريع بشأن التعويض عن حوادث الشغل كاملاً يجب أن يطبق على كل شخص، ذاتي أو معنوي، يستخدم أجراء في أي عمل كان. ولكن القانون الوضعي المغربي لم يبلغ بعد هذا الحد من الشمول. والمشرع بدلاً من أن يستعمل عبارة شاملة التجأ إلى أسلوب السرد على وجه الحصر. والقائمة التي وضعها ظهير 1927 أضيفت عليها حالات أخرى بمقتضى نصوص لاحقة. وفي الوقت الحاضر ينطبق هذا التشريع بنوع خاص على الحالات الآتية:

ـ المقاولات التجارية والصناعية.

ـ أصحاب المهن الحرة.

ـ الشركات المدنية والنقابات والجمعيات والجماعات المنظمة على اختلاف أنواعها.

ـ الجمعيات الرياضية على اختلاف أنواعها.

ـ المستشفيات.

ـ الاستغلالات الفلاحية والغابوية.

ـ الإدارات العامة (باستثناء ما يتعلق بالموظفين الرسميين الذين يخضعون لنظام خاص).

ـ شركات الملاحة البحرية والصيد وجر السفن الخ . . . وملاكي سفن النزهة.

ب ـ الأجراء الذين يستفيدون من هذا التشريع:

يستفيد من هذا التشريع كل شخص كان ينفذ بأية صفة كانت، عقد إجارة خدمة وهو يشتغل لدى إحدى المقاولات أو المؤاجرين المذكورين في الفقرة السابقة باعتبارهم خاضعين للتشريع المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل.

وعلاوة على ذلك تستفيد من هذا التشريع عدة فئات من الأشخاص الذين، دون أن يكونوا مشمولين بالحالة المشار إليها سابقاً، يقومون بإنجاز شغل مأجور لحساب مؤاجر. وينطبق ذلك بالخصوص على الفئات الآتية:

أولاً: المتجولون والوسطاء والوكلاء في التجارة والصناعة.

ثانياً: المديرون غير المأجورين لفروع المؤسسات التجارية للبيع بالتفصيل ولتعاونيات الاستهلاك.

ثالثاً: بوابو العمارات المعدة للسكنى.

رابعاً: الأشخاص الذين يشتغلون في منازلهم بكيفية عادية ومنتظمة إما وحدهم وإما بمساعدة أزواجهم أو أبنائهم الذين ما زالوا في عهدتهم وإما بمؤازرة مساعد وذلك لحساب مؤاجر واحد أو عدة مؤاجرين.

خامساً: الشغالون غير الرسميين في الإدارات العمومية.

سادساً: الأشخاص المقبولون للمشاركة في نشاط الشبيبة والرياضة في أعمال الإدارة أو التنسيق أو التدبير.

سابعاً: الأشخاص الذين يشاركون مجاناً في إنجاز أشغال لحساب جماعات عمومية.

ثامناً: المعتقلون الذين يباشرون شغلا في إطار نظام السجون.

تاسعاً: تلاميذ مؤسسات التعليم التقني ومراكز التمرين الرسمية والخصوصية وكذلك الأشخاص المقبولون في مراكز التكوين المهني أو إعادة التكوين المهني بالنسبة للحوادث التي يصابون بها بسبب أو من جراء هذا التعليم أو هذا التكوين.

ومن جهة أخرى يمكن للمؤاجرين أن يضعوا أنفسهم أو أفراد عائلاتهم في وضعية يتمتعون معها بالاستفادة من التنظيم المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل من جراء الحوادث التي قد يصابون بها بسبب الشغل أو بمناسبة إنجازه (الفصل 12) وذلك بامتثالهم لمقتضيات ظهير 12 يناير 1945.

وعلى العكس من ذلك يستثنى من الاستفادة من هذا التشريع الأشخاص الذين يتعاطون الخدمة المنزلية وكذلك الأشخاص الذين يقدمون عن طواعية معونة لشخص آخر. وتعتبر

معونة مقدمة عن طواعية المعونة التي تسدى بدون مقابل (الفصل 5).

ج ـ مفهوم حادثة الشغل:

بمقتضى الفصل الثالث تعتبر بمثابة حادثة شغل الحادثة كيفما كان سببها، التي تصيب الأجير من جراء شغل أو عند القيام به. ويتوسع الفصل الثالث من الظهير في تعيين هذا المفهوم إذ يعتبر بمثابة حادثة للشغل الحادثة التي تطرأ على الأجير في مسافة الذهاب والإياب بين مسكنه ومحل عمله ضمن الشروط التي ستفصل بعده.

1 ـ الشروط الواجب توفرها في حادثة الشغل:

لكي يمكن القول بوجود حادثة شغل يجب أن تتوفر الشروط الآتية:

أولاً: أن تكون هنالك حادثة أياً كان سببها حتى ولو كانت ناتجة عن قوة قاهرة أو كانت أحوال الشغل قد تسببت في تحريك القوة الطبيعية أو زادت خطورتها ما لم يثبت المؤاجر أو المؤمن أن المصاب بالحادثة كان عرضة سهلة للأمراض.

ثانياً: يجب أن تكون الحادثة ناتجة عن الشغل أو واقعة أثناء القيام به أي أن المصاب يجب أن يكون أثناء وقوع الإصابة تحت رقابة المؤاجر وفي حالة تبعية له.

ثالثاً: أن تقوم رابطة سببية بين الجراح المصاب بها والحادثة المصرح عنها.

2 ـ حادثة الطريق:

يعتبر الفصل الثالث من الظهير الحادثة التي تصيب الأجير في الطريق بمثابة حادثة شغل، وتعرف حادثة الطريق بأنها «الحادثة الطارئة على أحد العملة في مسافة الذهاب والإياب وهذا:

أولاً: بين محل الشغل ومحل إقامته الأصلية أو محل إقامة ثانوية تكتسي صبغة ثابتة أو أي محل آخر يتوجه إليه العامل بصفة اعتيادية لأسباب عائلية.

ثانياً: بين محل الشغل والمحل الذي يتناول فيه العامل طعامه بصفة اعتيادية سواء كان طعام الفطور أو طعام الغداء أو طعام العشاء ولو كان يتناوله عادة عند أحد أقاربه أو عند أي شخص كان.

ثالثاً: بين المحل الذي يتناول فيه العامل اعتيادياً طعامه ومحل إقامته.

إلا أن الفصل السادس نفسه يوضح أن «هذه المماثلة لا تعتبر إلا بقدر ما لم يكن المرور قد انقطع أو انحرف لسبب فرضته مصلحة العامل الشخصية والأجنبية عن الحاجات الجوهرية للحياة العادية أو المستقلة عن العمل». ومن شأن هذا القيد الذي وضعه هذا النص على مفهوم حادثة الطريق أن يثير صعوبات من جانبين: فمن جهة يلاحظ أن العبارة المستعملة تعوزها الدقة وذلك من شأنه أن يثير الشك حين يتعلق الأمر بوصف السبب الذي حدا بالأجير لقطع المرور أو لانحرافه، ومن جهة أخرى غالباً ما تكون هناك صعوبة في الإثبات.

الفـرع الثاني : التعويضات التي يضمنها الظهير :

في إطار المسؤوليـة المدنية يخضع التعويض عن الضرر للقاعدة الآتية :

يجب أن يكون التعويض موازياً للضرر الذي لحق بالضحية وعليه فإنه يجب أن يشمل ما أصاب المتضرر من خسائر وما أنفقه من مصاريف وما فاته من ربح . وقـد أكـد هذه القاعدة كل من المادة 78 من قانون الالتزامات والعقود بصدد المسؤولية التقصيرية والمادة 264 بصدد المسؤولية التعاقدية . فهذه القاعدة تنظر إلى التعويض كعقوبة عن خطأ حقيقي أو مفترض .

أما التعويض عن الضرر الناتج عن حادثة شغل فهو مبني على تصور آخر . وقد ظهرت بهذا الصدد عدة نظريـات لكنه من الصعب إعـطاء تفسير قـانوني صحيـح لظاهـرة اقتصاديـة اجتمـاعية والحق يقـال إن التعويض عن حـوادث الشغل إنمـا هو مكسب من مكـاسب طبقة الأجراء موضوع على عاتق رأس المال . فليس المقصود إذن أن يفرض على المؤاجر تعويض الضرر الذي لحق الأجير بسبب الحادثة وإنما المقصود هو أن يؤمن للأجير مقابل كلي أو جزئي للأجر أو الجزء من الأجر الذي سيحرم منه بسبب الحادثة وكذلك مقابل المصاريف التي تتسبب فيها هذه الأخيرة . وإذا ما نظرنا إلى التعويض بهذا المنظار فإن الالتزام الذي يقـع على عاتق المؤاجر يشمل نوعين من التعويضات : فمن جهة تحمل مصاريف العناية الـطبية وغيـرها من التوابع الناتجة عن كل حادثة ولو لم يترتب عليها انقطاع الشغل ولا عجز دائم ومن جهة أخرى أداء تعويض في حالة الإصابة بعجز أو في حالة الوفاة .

ومـع ذلك يمكن في بعض الحـالات الرجـوع على الغيـر متى كـان هـو المتسبب في الحادثة .

وعليه يجب أن تدرس أولاً العنـاية الـطبية والتـوابع الأخـرى ثم تدرس مختلف أنـواع التعويضات في حالة العجز أو الوفاة وأخيراً مسألة الـرجوع على الغيـر المتسبب في الحادثـة والتعويض التكميلي .

المبحث الأول : العناية الطبية وتوابعها :

أ - بمقتضى الفصلين 41 و 53 من الظهيـر المتعلق بحوادث الشغـل تقـع على عـاتق المؤاجر سواء تـرتب على الحادثـة توقف الأجيـر عن الشغل أم لم يتـرتب ذلك ، الالتـزامات الآتية :

أولاً : الصـوائر الـطبية والجراحية والصـوائر الصيـدلية والإضـافية وصـوائـر التحليـل والأبحاث في المختبرات وصوائر الاستشفاء وأجور أطبـاء الأسنان والقـوابل عن المعـالجات التي باشروها حسب أوامر الطبيب المعالج وتحت مراقبته .

ثانياً : صوائر نقل المصاب إلى محل إقامته الاعتيادي أو إلى أقرب مستشفى من مكان وقوع الحادثة .

ثالثاً: الصوائر التي يستوجبها علاج المصاب بوجه عام.

رابعاً: في حالة الوفاة صوائر الجنازة وصوائر نقل الجثمان من مكان الوفاة إلى مقبرة البلدة التي يسكنها المتوفى بالمغرب بشرط أن تكون الوفاة في هذه الحالة الأخيرة قد وقعت أثناء تنقل المصاب بالحادثة للقيام بالعمل خارج محل إقامته.

خامساً: (الفصل 53) تقديم وإصلاح وتجديد أجهزة استبدال أو تقويم الأعضاء التي تفرض الحادثة استعمالها.

ب ـ يمكن للمؤاجر أو المؤمن أن يعين للمحكمة طبيباً واحداً أو عدة أطباء يطلعونه أثناء المعالجة على حالة المصاب بحادثة الشغل.

هذا وإن المصاريف المشار إليها أعلاه تدخل عادة ضمن التزامات الشركة المؤمنة في حالة وجود عقد تأمين ضد حوادث الشغل.

المبحث الثاني : التعويضات :

إن التعويض عن الضرر يخول للمصاب أو لذوي حقوقه الحق في ما يلي:

1 ـ تعويض يومي يدفع للمصاب طيلة مدة العجز الموقت.

2 ـ إيراد يدفع إما للمصاب نفسه في حالة إصابته بعجز دائم وإما لذوي حقوقه في حالة وفاته.

أولاً ـ التعويض اليومي:

أ ـ المدة التي يتعين خلالها أداء هذا التعويض:

يستحق التعويض اليومي ابتداء من اليوم التالي لليوم الذي وقعت فيه الحادثة ويستمر طيلة مدة استمرار العجز الموقت دون تمييز بين أيام الشغل وأيام الراحة الأسبوعية وأيام الأعياد وأيام العطلة في المؤسسة.

ب ـ مبلغ التعويض وكيفية أدائه:

يعادل التعويض اليومي نصف الأجر اليومي في ما يتعلق بالثمانية والعشرين يوماً الأولى وثلثيه ابتداء من اليوم التاسع والعشرين ويحتفظ بالتعويض اليومي كلاً أو بعضاً في حالة استئناف عمل خفيف بأذن الطبيب المعالج بمباشرته إذا اعتبر الطبيب المستشار لدى المؤاجر أو المؤمن بأن استئناف العمل من شأنه أن يساعد على برء الجرح أو على التئامه.

ج ـ انتهاء التعويض اليومي:

ينتهي الحق في التعويض اليومي ابتداءً:

1 ـ من نفس اليوم الذي يمتنع فيه المصاب من تلقي العلاجات الطبية أو نفس اليوم الذي يتوقف فيه العلاج.

2 ـ من نفس يوم استئناف الشغل إذا عاد المصاب إلى العمل قبل التئام الجرح.

3 ـ من التاريخ المحدد في الشهادة الطبية الأخيرة لإثبات التئام الجرح إن لم يتوجه المصاب إلى الطبيب المعالج للحصول على هذه الشهادة إلا بعد هذا التاريخ.

د ـ كيفية تقدير التعويض:

إن الأجر اليومي المعتبر في تقدير التعويض اليومي يشتمل من جهة على الأجر اليومي نفسه، ومن جهة أخرى على المبلغ اليومي للمنافع الإضافية العينية أو النقدية إلا أنه لا تدخل في الحساب التعويضات العائلية إذا كان يؤديها الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي أو إذا كان المؤاجر معفى من دفع واجب المساهمة في هذا الصندوق. كما أنه لا تدخل في الحساب المنافع التي تعد بمثابة إرجاع للنفقات التي يتحملها المصاب (مثل تعويضات الدراجة والتنقل).

ويحسب الأجر اليومي طبقاً لقواعد مختلفة حسبما يتعلق الأمر بأجر ثابت (مؤدى أسبوعياً أو شهرياً) أو بأجر قابل للتغيير أو إذا كان العمل غير متواصل أو إذا كان المصاب يتقاضى أجره بالمقاطعة. وينص الظهير على قواعد أخرى بشأن كيفية تقدير المنافع الإضافية.

إلا أن المنافع الإضافية العينية (السكنى والأداء الخ . . .) لا تؤخذ بعين الاعتبار لتقدير التعويض اليومي إذا كان المؤاجر يستمر في تقديمها كاملة للمصاب خلال مدة العجز الموقت. أما إذا استمر أداؤها جزئياً فتعتبر بالنسبة لمبلغ المنافع التي كف المصاب عن الاستفادة منها.

هـ ـ كيفية أداء التعويض:

يؤدى التعويض اليومي في فترات وأمكنة الأداء التي اعتاد المؤاجر استعمالها من غير أن تتعدى الفترة الواقعة بين أداءين ستة عشر يوماً.

ويكون التعويض اليومي قابلاً للحوالة والحجز ضمن نفس الحدود المطبقة على الأجر نفسه.

و ـ الإعفاء من أداء التعويض:

يمكن إعفاء المؤاجرين من وجوب دفع الصوائر الطبية والجراحية وتوابعها والتعويض الموقت أو جزء فقط من هذه الصوائر أو التعويض إذا أثبتوا:

1 ـ أنهم أشركوا أجراءهم في هيئات تعاونية وأنهم يتحملون حصة تساوي على الأقل ثلث واجب الانخراط فيها.

2 ـ إن هذه الهيئات تضمن لأعضائها في حالة الجروح طيلة ثلاثين أو ستين أو تسعين يوماً العلاج الطبي والأدوية وتعويضاً يومياً.

إلا أنه إذا كان التعويض اليومي الذي تؤديه الهيئة التعاونية يقل عن المقادير المشار إليها سابقاً (أي النصف أو الثلثين من الأجر) وجب على المؤاجر دفع الفرق الحاصل إلى المصاب.

ثانياً ــ الإيــرادات:

إذا لم يترتب على الحادثة سوى عجز موقت استأنف عند نهايته المصـاب الشغل فـإن الالتزام بالتعويض الذي يقـع على عاتق المؤاجـر يقتصر على أداء الصـوائر الـطبية وتـوابعها والتعويض اليومي طبقاً للكيفيات والشروط التي تقدم عرضها.

ولكنه كثيراً ما يحصل أن يبقى المتضرر مصاباً بعجز دائم. كمـا قد يحـدث أحيانـاً أن تترتب على الحادثة وفاة الأجيـر. ففي الحالـة الأولى يتعين على المؤاجر أن يؤدي للمصـاب نفسه في شكل إيراد تعويضاً عن العجز وفي الحالة الثانية يتعين على المؤاجر أن يدفـع إيراداً لبعض الأشخاص الذين علاوة على رابطة القربى كانوا يعيشون على نفقـة الضحية. ولـذلك يجب علينا أن نعين أولاً من هم المستفيدون من هـذه الإيرادات وأن نـدرس فيما بعـد كيفية وشروط أدائها.

أ ــ المستفيدون من التعويضات ومبلغها:

1 ــ الإيراد في حالة العجز الدائم:

يحسب الإيراد الذي يمنح للمصاب بعجز دائم بالكيفية الآتية:

إذا كان مقدار العجز لا يزيد على 50% فإن مبلغ الإيراد يساوي الأجر السنوي مضروباً بنصف مقدار العجز أما إذا كان مقدار العجز يزيد على 50% فإن الإيراد يحسب بالكيفية التي ذكرت سابقاً فيما يعود إلى الشطر الذي لا يتجاوز 50% من مقدار العجز. أما بالنسبة للشطر الذي يزيد على 50% فإن الأجر يضرب بمجموع ذلك الشطر مضاف إليه نصفه. فمثلاً الإيراد الـواجب للمصاب الـذي يبلغ أجره السنـوي أربعة آلاف درهم ومقـدار عجـزه 60% يحسب بالكيفية الآتية:

$$\frac{(5 + 10 + \frac{50}{2}) \times 4.000}{100} = \frac{40 \times 4.000}{100} = 1.600 \text{ درهم}$$

ويعين مقـدار العجز الـدائم حسب نوع عـاهة المصـاب وحالتـه العامـة وسنه وقـدرته الجسدية والعقلية وكذا حسب أهليته واختصاصـه المهني اعتماداً على جـدول يتضمن أنواع العاهات موضوع بقرار لوزير الشغل.

وإذا كان العجز الدائم كلياً وكـان يجبر المصـاب على الاستعانـة بشخص آخر للقيـام بأعمال الحياة العادية فإنه يزاد في مبلغ الإيراد.

2 ــ الإيراد في حالة الوفاة:

إذا نجمت عن الحادثة وفاة الأجير فيؤدى ابتداء من يوم الوفاة إيراد للزوج المتوفى عنه ولليتامى وللأصول.

أولاً ـ الإيراد الممنوح للزوج المتوفى عنه:

يحدد مقدار هذا الإيراد في 30% من أجر المصاب السنوي إذا كانت سن الزوج المتوفى عنه تقل عن 60 سنة ويحدد المقدار في 50% أو يرفع إليها إذا كان الزوج المتوفى عنه يبلغ يوم وقوع الحادثة 60 سنة أو حين يبلغ هذه السن.

إذا أبرم الزوج المتوفى عنه زواجاً جديداً ولم يكن له أولاد سقط حقه في الإيراد. وفي هذه الحالة يمنح برسم تعويض نهائي مبلغاً مالياً يساوي ثلاث مرات مبلغ إيراده السنوي وإذا كان له أولاد يواصل أداء الإيراد ما دام أحد أولاده يتقاضى إيراداً. وحين يتوقف آخر ولد عن قبض الإيراد فإن الزوج المتوفى عنه يتلقى برسم تعويض نهائي مبلغاً مالياً يساوي إيراد ثلاث سنوات.

ومتى كان قانون الأحوال الشخصية للأجير المتوفى بسبب الحادثة يسمح له بتعدد الزوجات فإن الإيراد يقسم بينهن قسمة نهائية على وجه المساواة النسبية أي أن التي يزيد عمرها عن 60 سنة تتقاضى 25% (نصف 50%) والتي عمرها أقل من 60 سنة تتقاضى 15% (نصف 30%).

ثانياً ـ الإيراد الممنوح لليتامى:

يمنح اليتيم من أحد الأبوين إيراداً قدره 15% من الأجر السنوي للضحية إذا لم يترك سوى ولد واحد، وإذا ترك ولدين فيمنحان معاً 30% من الأجر المذكور. وإذا ترك ثلاثة أولاد يمنحون 40% وإذا زاد عدد اليتامى على 3 يزاد في مبلغ الإيراد 10% عن كل ولد.

ويرفع الإيراد إلى 20% من الأجر السنوي عن كل ولد أصبح يتيم الأبوين على أثر الحادثة أو أصبح يتيماً بعدها قبل بلوغه السن التي ينقطع فيها حقه بالإيراد.

ولا يمنح الإيراد لليتيم إلا لغاية بلوغه 16 سنة كاملة من العمر. إلا أنه يستمر منح الإيراد لغاية 17 سنة كاملة من العمر إذا كان اليتيم يتلقى تكويناً مهنياً ولغاية 21 سنة كاملة إذا كان اليتيم يتابع دروسه أو إذا كان مصاباً بعاهة أو مرض غير قابل للشفاء يمنعه منعاً دائماً من تعاطي أي عمل مأجور.

ويستحق إيراداً يحسب ابتداء من يوم وفاة الضحية الولد المزداد بعد تلك الوفاة على شرط أن يقع الازدياد داخل 300 يوم ابتداء من يوم الحادثة.

ويفقد اليتيم الحق في تلقي الإيراد حين يتزوج.

ثالثاً ـ الإيراد الممنوح للأصول:

كل واحد من الأصول كان يعيش على نفقة الضحية في تاريخ وقوع الحادثة يستحق إيراداً عمرياً قدره 10% من الأجر السنوي للضحية حتى ولو كان لهذا الأخير زوج أو فروع. أما

إذا لم يكن ذلك الأصل يعيش على نفقة الضحية في تاريخ وقوع الحادثة فلا يستحق إيراداً إلا إذا أثبت أنه كان بإمكانه أن يحصل على نفقة من الضحية وأن هذا الأخير لم يترك لا زوجاً ولا فروعاً.

ب ـ كيفية تعيين وأداء الإيراد:

أولاً ـ تعيين الأجر الذي يتخذ أساساً لحساب الإيرادات:

يحسب الإيراد استناداً على الأجر السنوي الذي كان يتقاضاه المتوفى وذلك طبقاً لكيفيات مختلفة لا سيما بالنظر إلى عدد أيام الشغل التي أنجزها المتوفى خلال الإثني عشر شهراً السابقة للحادثة.

إلا أن الأجر السنوي الذي يتخذ أساساً لتعيين مبلغ الإيراد لا يؤخذ بعين الاعتبار إلا إذا كان لا يتجاوز حداً معيناً. أما الأجر الذي يزيد على ذلك الحد فيخفض بمقتضى القواعد الآتية:

يقسم الأجر السنوي إلى ثلاثة أشطر فالشطر الأول يحسب بكامله ويضاف إليه ثلث $\frac{1}{3}$ الشطر الثاني وثمن $\frac{1}{8}$ الشطر الزائد. أما مبلغ كل من الشطرين الأول والثاني فيعين بقرار وزيري وهو يتغير مع غلاء المعيشة.

ولا تدخل في الحساب لتعيين الأجر الأساسي الذي يؤخذ بعين الاعتبار لتعيين الإيراد لا التعويضات العائلية ولا المنافع التي تكون إرجاعاً للصوائر التي تحملها الضحية كالتعويضات عن الدراجة أو عن التنقل.

ثانياً ـ التخفيض النسبي للإيرادات:

لا يجوز في حال من الأحوال أن يزيد مجموع الإيرادات التي تمنح لمختلف ذوي حقوق الضحية على 85% من مجموع الأجر السنوي الفعلي الذي حسبت تلك الإيرادات بالنسبة إليه. وفي حالة ما إذا تجاوز مجموع الإيرادات هذا المقدار فإن الإيرادات العائدة لكل فئة من ذوي الحقوق تخفض نسبياً لكي يصبح المجموع مساوياً 85% من الأجر. مثال ذلك إذا ترك الهالك زوجتين وأبوين على عاتقه و 11 ولداً فإن مجموع الإيرادات بمقتضى القواعد السابقة سيكون:

ـ للزوجتين معاً (سنهما أقل من 60 سنة)	%30
ـ للأبوين معا	%20
ـ 11 ولداً قاصراً	%120
المجمــوع	%170

وفي هذه الحالة يخفض إيراد كل واحد إلى المبالغ التالية:

ــ للزوجتين معاً: $\frac{85 \times 30}{170}$ = 15%

ــ للأبوين معاً: $\frac{85 \times 20}{170}$ = 10%

ــ 11 ولداً قاصراً: $\frac{85 \times 20}{170}$ = 60%

المجموع 85%

ثالثاً ــ تاريخ ابتداء استحقاق الإيرادات:

تستحق الإيرادات ابتداءً من اليوم التالي لبرء الجرح أو الوفاة ولا يجمع بين الإيراد والتعويض اليومي الموقت.

رابعاً ــ أداء الإيـرادات:

تؤدى الإيرادات في كل من فاتح يناير وفاتح أبريل وفاتح يوليوز وفاتح أكتوبر عن الثلاثة أشهر السابقة.

ويقع الأداء إما في محل إقامة المستحق للإيراد أو في مركز السلطة المحلية التي يقع في دائرتها محل إقامته.

خامساً ــ سقوط الحق في الإيراد بالنسبة للأجراء الأجانب:

إن العمال الأجانب الذين يصابون بحادثة شغل يتلقون تعويضاً إجمالياً قدره ثلاث مرات الإيراد السنوي الممنوح لهم في حالة مغادرتهم المغرب نهائياً. وتطبق القاعدة نفسها على ذوي حقوقهم الممنوح لهم الإيراد في حالة مغادرتهم المغرب أيضاً.

أما إذا كان ذوو الحقوق الأجانب لعامل أجنبي لا يقيمون في المغرب ساعة وقوع الحادثة فلا يستحقون أي تعويض.

إلا أن حالات السقوط هذه لا تطبق على الأجانب الذين ينتمون لبلدان صادقت على الاتفاقية الدولية لجنيف رقم 19 المؤرخة في 24 يونيه 1924 والمتعلقة بالمساواة بين العمال الأجانب والمواطنين في موضوع التعويض عن حوادث الشغل مع العلم بأن المغرب صادق على المعاهدة المذكورة.

سادساً ــ افتكاك الإيـراد:

يقصد بافتكاك الإيراد أداء رأسمال دفعة واحدة للمستفيد عوضاً عن أداء إيراد دوري. ويجوز افتكاك الإيراد مهما كان مبلغه إذا كان مقدار العجز لا يزيد على 4%.

وإذا كان مقدار العجز يزيد على 4% ويقل عن 10% لا يكون الإفتكاك ممكناً إلا إذا كان المبلغ السنوي للإيراد لا يزيد على 60 درهماً.

وإذا كان مقدار العجز يزيد على 10% دون أن يتجاوز 30% فإن الافتكاك ممكن بالنسبة لربع الإيراد على الأكثر. وإذا كان مقدار العجـز يزيـد على 30% فإنـه لا يجوز الافتكـاك إلا بالنسبة لربع الإيراد العائد لـ 30% (أي 50 و 7%).

سابعاً ــ التسبيقات على حساب الإيرادات:

بما أنه من الممكن أن تنصرم مدة طويلة بين تاريخ برء الجرح وتاريخ منح الإيراد فإنـه يمكن للضحية أن ينال تسبيقاً على حساب الإيراد الذي سيؤدى له. ويتعين على المعني بالأمر للحصول على هذا التسبيق أن يقدم عريضة بذلك إلى رئيس المحكمة الابتدائية.

وتطبق القاعدة نفسها بشأن ذوي حقوق الضحية متى كانت الحـادثة قـد أدت إلى وفاة الأجير. كما يمكن للرئيس المذكور أيضاً في حالة ما إذا وجـد مبرراً لـذلك أن يمنـح تلقائيـاً وبدون استئناف هذا التعويض في حالة وقوع حادثة ترتبت عليها الوفاة أو إذا كان مقدار العجز يبلغ على الأقل 30%.

الفــرع الثالث: المسطرة الواجب إتباعها لمنح الإيراد:

تشتمل هذه المسطرة على مرحلتين: مرحلة إدارية تتضمن التصريح بـالحادثـة وتقديم الشهادات الطبية ومرحلة قضائية.

1 ــ المرحلة الإدارية: التصريح بالحادثة وتقديم الشهادات الطبية:

يجب على المصاب بحادثة شغل أن يعلم بها أو أن يكلف بأن يعلم بها المؤاجر أو أحد تابعيه في نفس يوم وقوعها أو على أبعد حد داخل الأربع والعشرين ساعة ما لم تحل دون ذلك قوة قاهرة أو استحالة مطلقة أو سبب مشروع.

كما يتعين على المؤاجر أو تابعه أن يصرح بكل حادثة شغل وصلت إلى علمه حتى ولو كان المصاب قد استمر في الشغل وذلك داخل الثماني والأربعين ساعة من تاريخ تلقيه الإعلام بوقوع الحادثة. ولا تدخل في هذا الأجل أيام الآحاد والأعياد.

ويمكن للمصاب أو من ينوب عنه أن يقدم التصريح بالحادثة حتى نهاية السنة الثانية من تاريخ وقوعها.

ويقدم التصريح المذكور إلى السلطة البلدية أو المحلية وإن لم توجد فإلى مركز الدرك الملكي وإلا فإلى مركز الشرطة في مكان وقوع الحادثة.

ويجب على السلطة التي تتلقى التصريح أن تحرر محضراً بذلك وأن تسلم به توصيلاً فوراً.

ويمكن أيضاً توجيه التصريح برسالة مضمونة.

ويتعين على السلطة التي تتلقى التصريح أن تعلم بذلك فوراً العون المكلف بالتفتيش في المؤسسة.

وحالما تعرف النتائج المترتبة على الحادثة وعلى أبعد حد داخل الخمسة عشر يوماً التابعة لوقوعها إذا لم يستأنف المصاب الشغل وجب على المؤاجر أن يقدم إلى مكتب السلطة التي تقدم إليها التصريح بالحادثة، شهادة طبية تسمى «الشهادة الأولية» تبين فيها حالة المصاب ونتائج الحادثة أو النتائج المرجحة إذا لم تكن معروفة بالضبط.

وفي حالة النكاس يجب على المؤاجر أن يقدم داخل الخمسة أيام الموالية للنكاس شهادة طبية تبين فيها حالة المصاب والنتائج المرتقبة من ذلك النكاس.

ومتى زادت مدة العجز على المدة المنصوص عليها في الشهادة الأولية وكان الجرح لم يبرأ بعد جاز تحرير شهادة تمديد بطلب من المؤاجر أو المؤمن.

وإذا اعتبر الطبيب المعالج أن استئناف شغل خفيف من شأنه أن يساعد على شفاء الجرح أو برئه سلم إلى المصاب شهادة تبين الشروط التي يجب أن يتم فيها استئناف الشغل المشار إليه.

وعند شفاء الجرح دون بقاء أي عجز دائم أو في حالة وجود عجز دائم يجب على المؤاجر أن يدلي داخل الثماني والأربعين ساعة الموالية لبرء الجرح بشهادة طبية تبين الآثار النهائية المترتبة على الحادثة.

وفي حالة وقوع حادثة أدت إلى الوفاة فإن الشهادة الطبية المثبتة للوفاة يجب أن تقدم برفقة التصريح حين تكون الوفاة فورية وبعد ثمان وأربعين ساعة من الوفاة متى حصلت هذه في تاريخ لاحق ليوم وقوع الحادثة.

هذا وإن الإدلاء بمختلف الشهادات الطبية (الشهادة الأولية وشهادة التمديد وشهادة استئناف الشغل وشهادة الشفاء وشهادة الوفاة) يمكن أن يقع إما مباشرة وإما بواسطة رسالة مضمونة وعلاوة على ذلك يجب على المؤاجر أن يوجه فوراً إلى مؤمنه نظيراً من تلك الشهادات.

ويتعين على السلطة التي تتلقى الشهادات الطبية للشفاء أن تعلم العون المكلف بالتفتيش في المؤسسة بالنتائج النهائية للحادثة داخل أربع وعشرين ساعة من تاريخ تقديم تلك الشهادة.

2 ــ المسطرة القضائية :

هناك مسطرتان قضائيتان مختلفتان: الواحدة تتعلق بالنزاعات بشأن التعويض اليومي

والصوائر الطبية والجراحية والصيدلية وصوائر الجنازة والأخرى تتعلق بـالنزاعـات بشأن منح الإيرادات.

في الواقع قليلاً ما يقع اللجوء إلى المسطرة الأولى لأن المؤاجرين ينفذون بدون صعوبة الالتزامات الموضوعة على عاتقهم في هذا الميدان. أما المسطرة الثانية المتعلقة بمنح إيـراد للمصاب أو لذوي حقوقه فهي كثيرة الاستعمال ولذلك سنقتصر على دراستها هنا.

في ظل ظهير 25 يونيه 1927 كانت هذه المسطرة موزعة بين محكمة السـدد والمحكمة الإقليميـة وكان الحكم الـذي تصدره المحكمـة الإقليمية قـابـلاً لـلاستئنـاف لـدى محكمـة الاستئناف. ثم جاء الظهير الصادر بتاريخ 27 يوليـوز 1972 بشأن إنشـاء المحاكم الاجتمـاعية فأسند إلى هذه المحاكم وحدها الاختصاص للنظر ابتدائياً في جميـع مراحـل المسطرة حتى صدور الحكم.

وأخيراً أسند الظهير الصادر في 15 يوليـوز 1974 الاختصاص من جـديد إلى المحـاكم الابتدائية لتبت ابتدائياً في هذه المسطرة.

وتشتمل هذه المسطرة لزوماً على بحث ومحاولة صلح وفي بعض الأحيان صدور حكم.

أ ــ البحـــث:

يجب على السلطة التي تتلقى التصـريح بـالحادثـة أن توجـه إلى المحكمة الابتـدائية للدائرة التي وقعت فيها تلك الحادثة التصريح المذكور مصحوباً إما بالشهادة الطبية وإما بشهادة تتضمن عدم الإدلاء بالشهادة الطبية. ويجب أن يتم توجيه هذه الوثائق داخل الأربع والعشرين ساعة التي تلي تاريخ تقديم الشهادة الطبية الأولى وعلى أبعد حد داخـل الخمسة عشـر يومـاً الموالية لتاريخ التصريح بالحادثة. أما الشهادات الأخرى غير الشهادات الطبية فيجب أن توجه داخل الأربع والعشرين ساعة الموالية لتقديمها.

ويجب على القاضي أن يجري بحثاً في حالة وفاة المصاب أو حين يتبين أن الحادثة أدت إلى الوفاة أو إلى عجز دائم عن الشغل كلي وجزئي.

والغـاية من البحث تعيين وتـوضيح بعض النقط لا سيمـا هويـة الضحية ونـوع الجراح ووجود ذوي حقوق مع تبيين هويتهم وأجـر الأجير المصـاب وعند الاقتضـاء حوادث الشغـل السابقة وكذلك مؤسسة أو هيئة التأمين ضد حوادث الشغل المؤمن لديها المؤاجر. وفي حالة وقوع حادثة طريق فإن العناصر المتعلقة بالحادثة يجب أن يبحث عنها وأن تسجل بكل عنـاية لإثبات ما قد يكون من أسباب دعت المصاب إلى قطع طريقه أو تحويلها.

ويعلم القاضي الأطراف بختم البحث وإيداع الأصل الذي يتضمن نتيجته لـدى كتابـة الضبط حيث يمكن للأطراف خلال أجل خمسة أيام أن يطلعوا عليه وأن يحصلوا على نسخة منه.

ب ـ محاولة الصلح :

تطبق هنا القواعد التي تقدم عرضها أثناء دراسة المسطرة لدى المحاكم الابتدائية ـ القسم الاجتماعي وتضاف إلى تلك القواعد المقتضيات الخاصة الآتية :

1 ـ علاوة على تعيين تاريخ ومكان وساعة عقد الجلسة يجب أن يتضمن الاستدعاء اسم وعنوان كل من المصاب أو ذوي حقوقه والمؤاجر والمؤمن وتاريخ ومكان وقوع الحادثة أو تاريخ ومكان التصريح بشأن المرض المهني.

2 ـ وفي حالة الاتفاق فإنه يثبت بحكم يتضمن بيان تاريخ وقوع الحادثة وتاريخ الشروع في الانتفاع بالتعويض أو الإيراد وجميع العناصر المستعملة لتقدير التعويض أو الإيراد طبق الشروط المنصوص عليها في التشريع المعمول به.

ج ـ مرحلة الحكم :

هذه المرحلة من المسطرة تخضع أيضاً في الدرجة الأولى للقواعد العامة التي تقدم عرضها أثناء دراسة المحاكم الابتدائية وهي تبت في القضايا الاجتماعية تضاف إليها المقتضيات الخاصة الآتية :

أ ـ بالإضافة إلى ما يتضمنه كل حكم صادر عن المحكمة الابتدائية يتضمن الحكم بشأن حادثة شغل البيانات الآتية : تاريخ وقوع الحادثة وتاريخ الشروع في الانتفاع بالتعويض أو الإيراد وجميع العناصر المستعملة لتقدير التعويض أو الإيراد طبقاً للشروط المنصوص عليها في التشريع المعمول به.

ب ـ يجري التنفيذ المعجل بحكم القانون وبالرغم عن كل تعرض أو استئناف ما عدا في حالة طلب إيقاف التنفيذ المعجل وفقاً لمقتضيات قانون المسطرة المدنية.

3 ـ يجوز للقاضي وهو ينظر في القضايا المستعجلة أن يأمر بمنح مبلغ مالي معجل إما تلقائياً وإما بطلب من المصاب أو ذوي حقوقه إذا نتجت عن الحادثة درجة عجز عن العمل تعادل 30% على الأقل أو إذا نتجت عنها الوفاة ويحدد الحكم نفسه شروط الزمان والمكان لأداء هذه المبالغ المحكوم بأدائها معجلاً.

ـ يقوم القاضي عند الاقتضاء وقت تحديد مبلغ الإيراد العمري بتعيين مبلغ رأس المال الذي يجب أن يعوض هذا الإيراد.

ويجب أن ينص على رأس المال المذكور في محضر الصلح أو في الحكم.

يجوز للقاضي في حالة الاستعجال وفي كل مرحلة من مراحل المسطرة أن يأمر طبقاً للشروط المنصوص عليها في التشريع الخاص بالتعويض عن حوادث الشغل والأمراض المهنية بما يلي :

ـ أن يأمر بتشريح الجثة.

- أن يـأمر بـإيقاف أداء التعـويض اليومي في حـالة امتنـاع المصاب من تقـديم نفسه للمراقبة الطبية.
- البت في حق المصاب بالحصول على أجهزة كـالرجـل الاصطنـاعية أو غيـرها من الأجهزة.

الفــرع الرابع : مراجعــة الإيــرادات :

إن الإيـراد كما وقع درسه في الفرع السابق يحسب بالنسبة إلى العجز الدائم المثبت في يوم الشفاء الظاهر لجرح الضحية أو برئه.

والحال أن حالـة الضحية المثبتـة بهذه الكيفيـة يمكن أن تتغير إمـا بتفاقم الجـرح وإما بتحسنه.

وقد اعتبر المشرع أنه من العدل في مثل هذه الحالة أن يخضع الإيراد لتغيير متناسب مع تغيير العاهـة الذي حدث داخل أجل معين وذلك بإنشاء مسطرة خاصة تسمى «مسطرة مراجعة الإيرادات».

من يمكنه أن يطلب المراجعة؟ :

يحق طلب المراجعة للطرف الذي من شأنه أن يستفيد من التغيير أي المصاب أو ذوي حقوقه في حالة تفاقم العاهة أو المدين بالإيراد في حالة تراجعها.

الآجـال لطلـب المراجعـة :

لا يمكن طلب المراجعة إلا داخل أجل يحسب ابتداء من تاريخ الشفاء الظاهر للجرح أو برئه. وهذا الأجل الذي كانت مدته ثلاث سنوات بالنسبة للحوادث السابقة لفاتح أبريل 1948 أصبح في الوقت الحاضر 5 سنوات (الفصل 276). إلا أن هـذا الأجل ليس من النـظام العام ولذلك يمكن للأطراف أن يتنازلوا عن السقوط الناتج عن انصرام الأجل.

ويجوز تقديم طلب مراجعة الإيراد داخل السنتين المواليتين لنقطة ابتداء الأجل وبعـد انتهاء هاتين السنتين لا يجوز المطالبة بمراجعة الإيراد إلا بعد مرور فترات لا تقل كل منها عن مدة سنة (الفصل 277).

وفـاة المصـاب :

إذا توفي المصاب من جراء الحادثة داخل الخمس سنوات الموالية لتاريخ هذا الحادث أمكن لذوي الحقوق الذين يستحقون إيراداً عن الوفاة أن يطلبوا من جديد تعيين التعويضـات التي يستحقونها.

نكـاس المصـاب :

في حالة نكاس المصاب داخل السنوات الخمس التي يجـوز خلالهـا ممارسـة دعوى

مراجعة الإيراد يجب على المؤاجر أو المؤمن أن يؤدي التعويض اليومي والصوائر الطبية بشرط أن يكون النكاس قد ألحق بالمصاب عجزاً مؤقتاً جديداً وتسبب في ضرورة معالجة طبية. وفي هذه الحالة يتوقف بقوة القانون منح الإيراد طيلة مدة العجز المؤقت الجديد.

آثــار المراجعـة:

يجب أن تؤدي مسطرة المراجعة إلى تغيير الإيراد بنسبة تغيير العاهة فيما إذا كان هنالك تغيير.

ويحسب مبلغ الإيراد المغير استناداً على الأجر الأساسي الذي أخذ بعين الاعتبار لتعيين الإيراد الذي تطلب مراجعته. أما التعويض اليومي في حالة النكاس فيحسب على أساس الأجر الذي يتقاضاه المصاب في تاريخ النكاس.

المسطــرة:

إن مسطرة مراجعة الإيراد هي نفس المسطرة الواجب إتباعها لمنحه. فهي تبدأ بمحاولة صلح لدى المحكمة الابتدائية (القسم الاجتماعي) المقدم إليها الطلب. فإذا تم الاتفاق بين الأطراف عين القاضي بواسطة أمر قضائي مبلغ الإيراد بعد مراجعته وفي حالة الخلاف بين الأطراف تبت المحكمة فيه بواسطة حكم يكون قابلاً للاستئناف.

الفـرع الخامس: التأمين ضد مخاطر حوادث الشغل:

إن تعويض حوادث الشغل قد يصبح في بعض الحالات لا سيما متى كان الأمر يتعلق بمؤسسات صغيرة ثقيلاً على عاتق المؤاجر. وعلاوة على ذلك في حالة عدم مـلاءة المؤاجر فإن المستحقين للتعويض سيحرمون منه. فلتجنب هـذه الوضعيات المضرة بالمؤاجر والأجير المصاب على حد سواء أنشأ المشرع من جهة، التأمين الإجباري لبعض فئات من المؤاجرين ومن جهة أخرى، أنشأ صندوق ضمان يأخذ على عاتقه عبء أداء التعويض في حالة عجز المدين عن أدائه. إلا أنه بصرف النظر عن حالات التأمين الإجباري يجوز لكل مؤاجر خاضع للتشريع المتعلق بتعويض حوادث الشغل أن يطلب اختيارياً تأمين إجرائه.

هذا وأن صندوق الضمان سيدرس في الفرع التالي مع بقية الصناديق الأخرى المنشأة بواسطة التشريع المتعلق بحوادث الشغل. أما في هذا الفرع فسندرس التأمين ضد هذه الأخطار فنبحث أولاً حالات التأمين الإجباري وثانياً النظام القانوني للتأمين.

1 ــ الحالات التي يكون فيها التأمين ضد حوادث الشغل إجبارياً:

ينص التشريع الجاري به العمل حالياً على أربع حالات للتأمين الجبري:

أولاً: المؤاجرون الذين ينجزون أشغالاً عمومية أو بنائية أو يقومون بتقديم تموينات لحساب الجماعات العمومية وكذلك المستفيدون من امتيازات ممنوحة من طرف الدولة أو

البلديات وكذلك أيضاً الأشخاص الذين يقومون باستغلال منتوجات مخزنية (الفصلان 330 و 331 من ظهير 6 يبراير 1963.

ثانياً: مجهزو ومالكو ومكترو السفن على اختلاف أنواعها المخصصة للملاحة البحرية والجارات الساحلية أو التي تعمل في عرض البحار وكذلك السفن الخاصة المعدة للقيام بخدمات معينة كالجسور المنتقلة والزحافات الخ . . . وسفن النزهة المجهزة ببحارة مأجورين على شرط أن تكون حمولة السفينة أكثر من خمسة أطنان (ظهير 9 يوليوز 1945).

ثالثاً: مقاولو المصالح العمومية لنقل المسافرين بواسطة سيارات (القرار الوزيري الصادر في 6 يبراير 1933).

رابعاً: مقاولو المصالح العمومية لنقل البضائع والنقل المختلط (ركاب وسلع) بواسطة السيارات (القرار الوزيري الصادر في 19 أبريل 1933).

2 ـ النظام القانوني للتأمين :

الغاية من التأمين إحلال المؤمن محل المؤاجر المؤمن له في أداء التعويضات التي قد يصبح هذا الأخير ملزماً بأدائها تطبيقاً للظهير بشأن تعويض حوادث الشغل والأمراض المهنية.

ويتم التأمين بواسطة عقد يبرم بين المؤمن والمؤاجر المؤمن له. والوثيقة التي تتضمن هذا العقد تحمل اسم «بوليصة» أو «عقد» ويحمل المبلغ الذي يؤديه دورياً المؤمن له اسم «الوجيبة».

هذا وإن الشروط العامة النموذجية لهذا العقد معينة حالياً في قرار صدر عن نائب كتابة الدولة في المالية بتاريخ 25 نونبر 1964.

وهذه الشروط العامة هي من النظام العام وبالتالي لا يحق للأطراف أن يغيروها.

وتؤدى وجيبات التأمين من طرف المؤاجر وحده. ويكون باطلاً كل اتفاق بمقتضاه يقتطع المؤاجر من أجر عماله أو مستخدميه جزءاً مقابل تأمين كل أو بعض المخاطر الموضوعة على عاتق المؤاجر. ويكون باطلاً كل شرط مدرج في عقد التأمين ومن شأنه أن يخفض حقوق الأجير المصاب في حادثة شغل.

وتنص عقود التأمين على توقف التأمين أو سقوطه في بعض الحالات لا سيما في حالة عدم أداء الوجيبات أو عدم التصريح بالحوادث داخل آجال معينة ويعني هذا السقوط أن المؤمن ليس ملزماً بأن يتحمل عبء التعويضات الواجب أداؤها في حالة وقوع حادثة.

ولكنه مع ذلك فإن سقوط الحق في التأمين لا يجوز للمؤمن أن يتمسك به في مواجهة ضحايا حوادث الشغل أو ذوي حقوقهم (الفصل 341 من الظهير) ومعنى ذلك أن المؤمن يبقى ملزماً بأداء التعويض وإنما يمكنه الرجوع على المؤاجر.

الفرع السادس: الصناديق المنشأة بمقتضى التشريع المتعلق بحوادث الشغل:

إن مختلف التعويضات التي يمنحها التشريع المتعلق بتعويض حوادث الشغل للمصابين بتلك الحوادث وعند الاقتضاء لذوي حقوقهم معرضة لخطر عدم يسر المدين بتلك التعويضات. ولمواجهة هذا الخطر نص المشرع على نوعين من الضمانات: فمن جهة أعطى هذه التعويضات صفة دين ممتاز بنفس الصفة التي أعطاها للأجر نفسه ومن جهة أخرى أنشأ «صندوقاً للضمان» يحل محل المدين بالإيراد في حالة عجز هذا الأخير عن أدائه.

ومن جهة أخرى هنالك حالات يكون فيها التعويض الممنوح نتيجة لتطبيق التشريع المتعلق بحوادث الشغل غير كاف نظراً لظروف خاصة ففي هذه الحالات يجب أن تمنح للمصاب أو لذوي حقوقه عند الاقتضاء زيادة على الإيراد العادي. ولهذا الغرض أنشىء صندوق لزيادة الإيرادات عن حوادث الشغل.

وأخيراً هنالك بعض فئات من المصابين بحوادث الشغل تقتضي تدابير خاصة بشأن التعويض ولهذا الغرض أنشىء صندوق آخر يسمى «صندوق التضامن».

ويجب بالتالي أن تدرس ولو باختصار هذه الصناديق.

أولاً ـ صندوق الضمان الخاص بالمصابين بحوادث الشغل:

أسس هذا الصندوق بمقتضى الفصل 317 من ظهير 6 يبراير 1963 (الفصل 24 من النص الأصلي للظهير).

بمقتضى النص المذكور يتمتع الصندوق بالشخصية القانونية ويتولى تسييره الإداري وزير الشغل وتسييره المالي صندوق الإيداع والتدبير.

ويمول صندوق الضمان بالأموال المتحصلة من مساهمة المؤاجرين المؤمن لهم باستثناء الدولة ويقع استخلاص هذه المساهمة الأخيرة عند استخلاص رؤوس الأموال المكونة للإيرادات المفروضة عليهم.

ويتولى صندوق الضمان أداء الإيرادات والتعويض اليومي في حالة عجز المؤاجر المدين أو هيئة التأمين عن أداء هذه المبالغ.

ثانياً ـ صندوق الزيادة في الإيرادات المترتبة عن حوادث الشغل:

نص ظهير 25 يونيه 1927 على بعض حالات يجب أن تمنح فيها زيادة على الإيراد العادي لا سيما في حالة ما إذا كان العجز الدائم عجزاً تاماً يجبر المصاب على الاستعانة بشخص آخر للقيام بأعمال الحياة العادية (الفصل 91) والحالة التي يثبت فيها أن الحادثة ناتجة عن خطأ لا يعذر صادر عن المؤاجر أو عن الأشخاص الذين أنابهم عنه في الإدارة.

وقد حدد كيفية هذه الزيادة مرسوم مقيمي صادر بتاريخ 21 مايو 1943 وقرار من وزير الشغل مؤرخ 31 دجنبر 1959.

هذا وإن ظهيراً مؤرخاً في 9 دجنبر 1943 وقع تغييره عدة مرات تمم المرسوم المشار إليه سابقاً في ما يعود إلى كيفية منح الزيادات ونص على أن هذه الزيادات يقوم بأدائها صندوق خاص سمي «صندوق الزيادة في الإيرادات المترتبة عن حوادث الشغل» وقد أتبع هذا الظهير بقرار مقيمي مؤرخ في 10 دجنبر 1943 عين شروط تطبيقه.

ويمول هذا الصندوق بنفس الكيفية التي يمول بها صندوق الضمان.

ثالثاً ــ صندوق التضامن:

أنشىء هذا الصندوق بمقتضى ظهير 16 دجنبر 1942 وقد صدر قرار وزيري بنفس التاريخ يعين شروط وكيفية إدارته وتدبيره ثم أدخلت على الظهير عدة تغييرات لتوسيع نطاق المستفيدين من هذا الصندوق. وبمقتضى النص الحالي للظهير أصبح يستفيد منه ثلاث فئات من ضحايا حوادث الشغل:

أ ـ متى كانت الحادثة ناتجة عن أعمال حربية.

ب ـ متى كانت ناتجة عن فتن شعبية أو مرتكبة من طرف تجمعات مسلحة أو غير مسلحة.

ج ـ متى كان المصاب من قدماء المحاربين وذلك إذا توفرت بعض الشروط الإضافية التي عينها الظهير.

الفرع السابع: **تعويض الأمراض المهنية:**

تسمى أمراضاً مهنية الأمراض التي تنشأ مباشرة عن الشغل إما بسبب إنجاز بعض أشغال تقتضي استعمال مواد ضارة وإما بسبب بيئة أو وضعية خاصة مترتبة عن إنجاز بعض الأشغال.

وخلافاً لحوادث الشغل التي تقع فجأة وتبرز عادة بكيفية مهولة فإن الأمراض المهنية تظهر عادة ببطء ولذلك لم تستلفت النظر ولم تكن موضع حماية قانونية إلا بتاريخ لاحق. ففي فرنسا حيث صدر التشريع بشأن حوادث الشغل سنة 1898 لم يظهر تشريع بشأن الأمراض المهنية إلا بعد 21 سنة إذ أن القانون الصادر في 25 أكتوبر 1919 (الذي عوض بقانون 30 أكتوبر 1946) مدد إلى الأمراض المهنية التشريع المتعلق بحوادث الشغل. وفي المغرب وقع هذا التمديد بمقتضى ظهير 31 مايو 1943 المغير بعدة نصوص لاحقة وبنوع خاص بظهير 18 مايو 1957.

مدى نطاق التشريع المتعلق بالأمراض المهنية:

إن عنوان الظهير ونص فصله الأول يبينان مدى نطاقه فالفصل الأول يصرح بما يلي:

«إن التشريع المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل يمدد إلى الأمراض المهنية مع

مراعاة المقتضيات الخاصة الواردة في ما بعده» وعليه فإن التشريع الذي تقدم درسه في الفروع السابقة بسبب حوادث الشغل هو الذي أصبح مطبقاً على الأمراض المهنية باستثناء بعض المقتضيات الخاصة الناتجة عن الفرق الطبيعي بين المرض والحادثة. هذا وإننا سنستعرض أهم هذه المقتضيات في ما يلي:

أهم المقتضيات الخاصة بالأمراض المهنية:

أ ـ حين يتعلق الأمر بحادثة شغل فإن المؤاجر في ساعة وقوع الحادثة يتحمل وحده عبء التعويض عنها نظراً لوقوعها فجأة بحيث لا يبقى مجال لربطها بأسباب بعيدة تعود إلى مؤاجر سابق.

وعلى العكس من ذلك فإن المرض الذي لا يظهر في بعض الحالات إلا بعد مدة طويلة أو قصيرة يمكن ربطه بأسباب بعيدة قد تكون المسؤولية عنها عائدة إلى مؤاجرين آخرين.

ويمكن أن تحصل هذه الوضعية بصفة خاصة في الحالتين الآتيتين:

أولاً: حين تنتقل المؤسسة من مالك إلى مالك آخر ويكون الأجير معرضاً لأسباب المرض خلال المدتين السابقة واللاحقة لتغيير المالك.

ثانياً: حين يكون الأجير قد اشتغل في عدة مؤسسات كان فيها كلها معرضاً لأسباب المرض.

فبالنسبة لهذه الحالات نص الظهير على نظام لتوزيع عبء التعويض بين مختلف المؤاجرين بالنسبة إلى مدة تعرض الأجير للمرض عند كل واحد منهم. ولكن المؤاجر الأخير يكون وحده مسؤولاً بالنسبة إلى المصاب أو ذوي حقوقه عن أداء كامل التعويضات مع حفظ حقه بالرجوع على المؤاجرين السابقين.

ب ـ لأجل تطبيق التشريع المتعلق بحوادث الشغل يعتبر تاريخ الشهادة الطبية المرفقة بشهادة المرض والمثبتة لوجود هذا الأخير بمثابة تاريخ حادثة الشغل.

ج ـ إن الأمراض التي يمكن وصفها بأمراض مهنية معينة على وجه الحصر في قرار صادر عن وزير الشغل بتاريخ 20 مايو 1967. وبالتالي فإنه لا يمكن للمحكمة أن تصرح باعتبار مرض غير وارد في ذلك القرار مرضاً مهنياً.

الفرع الثامن: الرجوع على الغير المتسبب في الحادثة ـ التعويض التكميلي:

تقدم القول بأن إصابة الأجير بحادثة شغل أياً كان سببها تجعل المؤاجر ملزماً بتعويض الأضرار الجسمية الناتجة عن هذه الحادثة. ويستند هذا الالتزام على مجرد قيام علاقة الشغل لا على خطأ المؤاجر. ونتيجة لهذا المنطلق قرر المشرع جعل التعويض جزافياً ومرتبطاً بمبلغ الأجر.

لكنه قد يحدث أن يكون المتسبب في الحادثة شخصاً أجنبياً بالنسبة للمؤاجر أي ليس المؤاجر نفسه ولا أحد تابعيه وهو ما يوصف باسم «الغير» كأن يتسبب هذا الغير حادثة سير يكون ضحيتها أجير وهو في طريقه إلى محل عمله الشيء الذي يجعل تلك الحادثة بمثابة حادثة شغل فالسؤال الذي يطرح إذ ذاك هو التالي: هل يسلك هذا الأجير المصاب ـ أو ذوو حقوقه في حالة وفاته طريق مطالبة المؤاجر بالتعويض الجزافي من خلال مسطرة التعويض عن حادثة شغل أم يسلك طريق مطالبة المتسبب في الضرر، الذي هو من الأغيار طبقاً لقواعد القانون العادي بصدد المسؤولية التقصيرية؟.

فإذا قلنا بأنه يتعين عليه الأخذ بالحل الأول وحده أي مسطرة التعويض عن حادثة الشغل لنتج عن ذلك نتيجتان لا يمكن التسليم بهما: الأولى أن المتسبب في الحادثة وبالتالي المسؤول الحقيقي بمقتضى قواعد القانون العادي سيعفى من التعويض على حساب المؤاجر الذي سيكون هو الملزم بالتعويض لمجرد كونه المؤاجر. والنتيجة الثانية أن الأجير سيحرم من تعويض كامل للضرر الذي لحقه من جراء الحادثة.

وإذا قلنا بأنه يتعين على الأجير المصاب أن يسلك طريق المطالبة بالتعويض حسب قواعد القانون العادي فقد ينتج عن البحث أن الغير لم يرتكب أي خطأ وأن الأجير هو المخطىء وبذلك سيحرم من كل تعويض في حين أنه لو لم يكن ملزماً بالذهاب إلى محل العمل لما أصابته الحادثة.

ويتبين من هذه المقارنة أن اتباع أية من هاتين المسطرتين وحدها في مثل هذه الحالة سيؤدي إلى نتيجة غير مرضية ولذلك فقد أجاز المشرع الجمع بين المسطرتين بكيفية خاصة إذ ألزم باللجوء أولاً إلى مسطرة التعويض عن حوادث الشغل من طرف المؤاجر بالكيفية التي تقدم درسها. وبعد إتمام هذه المسطرة سمح باللجوء إلى مسطرة القانون العادي لكل من المؤاجر والأجير ضد المسؤول الحقيقي عن الضرر: فأجاز للمؤاجر ـ أو شركة التأمين التي تحل محله ـ باستعمال دعوى الرجوع على الغير لمطالبة المتسبب في الضرر بإرجاع مبلغ التعويضات التي وضعت على عاتق المؤاجر كما أجاز للأجير بأن يطالب ذلك الغير بأداء تعويض تكميلي أي الفرق بين مبلغ التعويض الجزافي الذي يؤديه له المؤاجر ومبلغ التعويض الكلي عن الضرر الذي لحقه طبقاً للقاعدة القانونية العامة التي تقتضي أن يكون مبلغ التعويض موازياً لمبلغ الضرر.

إلا أن كيفية تعيين مبلغ هذا التعويض التكميلي تختلف عن كيفية تعيينه حسب القانون العادي وذلك أن الفصل 178 من الظهير المتعلق بتعويض حوادث الشغل ينص على أن التعويض التكميلي يجب أن يمنح هو أيضاً بشكل إيراد. ويتم تحويل هذا الفرق من رأس مال إلى إيراد بناء على تعريفة تضمنها جدول موضوع بمقتضى مرسوم يأخذ بعين الاعتبار سن الأجير.

1 ـ صفة حادثة شغل ـ التمييز بين حادثة السير التي هي بمثابة حادثة شغل وحادثة السير العادية الخاضعة للقانون العادي: (حكم صادر عن القسم الاجتماعي بالمحكمة الابتدائية بخريبكة بتاريخ 17 مارس 1977).

وحيث ينحصر نظر هذه المحكمة ـ القسم الاجتماعي ـ في البت في صفة الحادثة وهل هي حادثة شغل أم حادثة سير عادية تخضع للقانون العادي ولقواعد المسؤولية المدنية.

وحيث إنه من الرجوع إلى وثائق الملف يتبين أن الهالك الحرفي المعطي اشتغل على متن شاحنة تعود ملكيتها لمشغله شركة كوشيري وذلك للانتقال من مدينة خريبكة إلى الرباط لتشييع جنازة الملك الراحل محمد الخامس.

وحيث إنه من الرجوع إلى ظهير 25 أكتوبر 1947 المعدل بظهير 17 ماي 1960 الذي أضاف حوادث الطريق المشبهة بحادثة شغل إلى ظهير 25 يونيه 1927 المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل قد حدد المواقع التي من شأنها أن تسمح بتكييف حادثة الطريق المشبهة بحادثة شغل مثال هذه المواقع بين محل إقامة الأجير الاعتيادية ومحل عمله أو محل إقامة ثانوية يكتسي صفة ثابتة ومحل عمله.

وحيث إن الأساس القانوني لحادثة شغل هو وجود علاقة تبعية بين الأجير ومؤاجره فمقابل مسؤولية المؤاجر الموضوعية التي لا تقيم وزناً للخطأ والتي لا تحرم الأجير بالتالي من التعويض ولو صدر منه خطأ بسيط مترتب على الاستئناس بالشغل فقد جعلت مسؤولية المؤاجر جزافية لا تغطي كل الضرر..

وحيث إن علاقة التبعية تنتهي وتطوى بخروج الأجير من المؤسسة المشغلة واستعادته لحريته.

وحيث لا يمكن افتراض وجود تبعية بين الأجير الهالك والشركة المشغلة في يوم كان يوم عطلة إجبارية بسبب وفاة الملك محمد الخامس وإذا كانت هناك علاقة تبعية فينبغي أن نقول

بأنه لو ارتكب الأجير خطأ فسوف تسأل عنه مشغلته استناداً على الفصل 85 من قانون الالتزامات والعقود المتعلق بمسؤولية المتبوع عن أعمال التابع وهذا ليس منطبقاً والحال أنه لا يمكن أن نقول بوجود تابع دون متبوع.

وحيث إن شركة كوشيري رخصت فقط لعمالها في استعمال وسيلة النقل للانتقال إلى الرباط وإن حافزها في ذلك وكذا عمالها ليس لأداء الشغل وإنما هو حافز كل وطني محب لملكه ووطنه.

وحيث إن حادثة الشغل كما يعرفها المشرع والفقه هي كل حادثة تسبب ضرراً في جسم الأجير عند القيام بالشغل أو بمناسبة القيام به أي أن هذه الحادثة مرتبطة بالشغل.

وحيث إن الحادثة موضوع النازلة ليست لها علاقة بالشغل وإنما هي ناتجة عن السير والأخطار المتولدة عنه.

وحيث إن دفع الشركة المشغلة وشركة التأمين بكون الحادثة حادثة شغل في غير محله ويستند إلى الإضرار بمصالح ذوي حقوق ورثة الحرفي المعطي بالتخفيض من التعويضات الممنوحة لهم وهي تعويضات جزافية لا تتناسب والأضرار اللاحقة فعلياً بهم.

لهذه الأسباب:

فإن المحكمة الابتدائية بخريبكة وهي تبت في مادة حوادث الشغل علنياً ابتدائياً حضورياً تصرح بأن الحادثة القاتلة التي تعرض لها الحرفي المعطي بن معروف بتاريخ 17 فبراير 1961 وهو على متن شاحنة في ملكية شركة كوشيري لا تكتسي صفة حادثة شغل. تحفظ الحق لورثة الحرفي المعطي في الرجوع على الشركة طبقاً لقواعد القانون العادي.

2 ــ إيراد ـ كيفية تعيينه ـ التخفيض من مقدار الأجر الذي يحسب أساساً لتعيين الإيراد:

لا يحسب الأجر بكامله أساساً لتعيين مبلغ الإيراد في حالة ما إذا تجاوز الأجر مقداراً معيناً. ولهذا الغرض عين القانون ثلاثة أشطر يحدد مبلغها بقرار من وزير الشغل وتتغير بتغيير أكلاف المعيشة. فإذا لم يتجاوز الأجر السنوي مبلغ الشطر الأول أخذ بكامله أساساً لتعيين مبلغ الإيراد. وإذا تجاوز ذلك الشطر حسب المبلغ الموازي للشطر الأول بكامله وأضيف إليه ثلث المبلغ الداخل ضمن الشطر الثاني وإذا تجاوز الأجر مبلغ الشطر الثاني أضيف إليه ثمن الشطر الثالث مهما بلغ مقداره.

(القرار عدد 12 الصادر عن الغرفة الاجتماعية بالمجلس الأعلى بتاريخ 28-2-72 في الملف عدد 54423).

حيث تعيب العارضة على القرار المطعون فيه بوسيلة واحدة هي خرق القانون، التفسير المخطىء لمقتضيات الفصل الثالث من قرار وزير الشغل رقم 73/549 الصادر في

تاريخ 11-5-73 عدم تطبيق مقتضيات الفصل 117 من ظهير 6 يبراير 1963.

ذلك أن الحكم المطعون فيه لم يطبق التخفيضات المنصوص عليها في الفصل 117 المشار إليه بالنسبة المقررة في قرار وزير الشغل المذكور في حين أن الفصل 117 جعل تطبيق التخفيض إلزامياً وفي حين أن الفصل الثالث من القرار رقم 73/549 حين نص على أنه يعمل بذلك القرار ابتداء من 22 نونبر 1971 لم يكن يعني أن حوادث الشغل والأمراض المهنية السابقة لذلك التاريخ لا يطبق عليها أي تخفيض بل يعني أنها تبقى خاضعة للنسبة التي كان معمولاً بها قبل ذلك التاريخ لتطبيق التخفيضات.

حيث إن الفصل 117 من الظهير الشريف رقم 223-60-1 المؤرخ في 12 رمضان 1382 موافق 6 فبراير 1963 المغير للظهير الشريف المؤرخ في 25 حجة 1345 موافق 25 يونيه 1927 المتعلق بالتعويضات عن حوادث الشغل ينص على أن الأجرة السنوية المشار إليها في الفصل السابق لا تدخل برمتها في الحساب لتقدير الراتب إلا إذا لم تتجاوز حداً معيناً في قرار يصدره الوزير المنتدب في الشغل والشؤون الاجتماعية أما الأجرة التي تفوق الحد المذكور فتخفض على أساس القواعد المبينة في نفس القرار الذي يمكن أن ينص على عدة درجات للتخفيض.

وحيث يكون التخفيض المشار إليه في الفصل المذكور حينئذ إلزامياً.

وحيث إن قرار وزير الشغل والشؤون الاجتماعية رقم 73/549 الصادر في تاريخ 11 مايو 73 حدد التخفيضات المقررة في الفصل 117 المشار إليه أعلاه إلا أن الفصل الثالث منه نص على أنه يعمل بالقرار المذكور ابتداء من 22 نونبر 1971.

وحيث إنه بناء على ما تقدم فإن النازلة تكون خاضعة للتخفيضات المقررة من قبل.

وحيث إن القرار المطعون فيه إن كان على صواب عندما صرح بأن النازلة لا تخضع لقرار وزير الشغل والشؤون الاجتماعية المؤرخ في 11 مايو 1973 فإنه لم يكن على صواب عندما لم يطبق على النازلة التخفيضات المقررة من قبل مما يجعله معرضاً للبطلان.

من أجله:

قضى المجلس الأعلى بنقض وإبطال قرار محكمة الاستئناف بوجدة الصادر بتاريخ 21 يناير 1975. . . .

3 ـ مراجعة الإيراد:

يمكن أن تؤدي مسطرة مراجعة الإيراد إما إلى رفعه وإما إلى تخفيضه وإما إلى الإبقاء على المبلغ السابق.

لكن ترفض دعوى المراجعة إذا قدمت بعد انصرام أجل خمس سنوات.

أ ـ حكم بتخفيض الإيراد بعد المراجعة ـ حكم صادر عن القسم الاجتماعي بالمحكمة الابتدائية بخريبكة بتاريخ 30 يونيه 1976.

وحيث تقدم المكتب الشريف للفوسفاط بمذكرة مسجلة بكتابة الضبط بتاريخ 19-7-74 ومؤدى عنها الرسوم القضائية يلتمس فيها مراجعة الإيراد استناداً إلى أن حالة المصاب تحسنت وأصبحت نسبة عجزه الدائم هي 10% حسب شهادة استئناف الشغل المؤرخة في 18-2-74 من طرف الطبيب الصحراوي الطبيب العامل آنذاك بالمكتب الشريف للفوسفاط.

وحيث لم يقبل المصاب هذه العروض فتقرر بجلسة 29-6-175 إجراء خبرة طبية يقوم بها الدكتور الكردودي الطبيب الأخصائي بمدينة الدار البيضاء.

وحيث أودع الخبير تقريره بكتابة الضبط بتاريخ 18-1975 مشيراً فيه إلى نسبة العجز الجزئي الدائم قدره 12% بصورة نهائية.

وحيث عارض المكتب الشريف للفوسفاط ما توصل إليه الخبير مؤكداً أن نسبة العجز هي 10% ليس إلا.

وحيث قررت هذه المحكمة إدراج القضية بالتأمل وذلك لجلسة 26-5-76 للنطق بالحكم في جلسة 15-6-76 تقرر تمديدها إلى 30-6-1976.

حيث إن إجراء الخبرة هدفه حسم النزاع حول مسألة فنية بين الأطراف.

وحيث إن الخبير الدكتور الكردوي أودع تقريره بكتابة الضبط فيكون قد قام بالمهمة المسندة إليه في نطاق القرار الصادر بانتدابه.

وحيث إن الخبرة كقاعدة عامة أمر موكول تقديرها للسلطة التقديرية للمحكمة التي لها أن تأخذ بها.

وحيث اقتنعت المحكمة بما جاء في تقرير الخبير الدكتور الكردودي ويتعين بالتالي القول بأن المصاب انخفضت نسبة عجزه من 15% إلى 12%.

وحيث إنه لتحديد الإيراد تضرب الأجرة السنوية في نصف نسبة العجز مقسوماً على مائة يبتدىء منحه من اليوم الموالي لالتئام الجراح.

لهذه الأسباب:

فإن المحكمة الابتدائية بخريبكة وهي تبت في حوادث الشغل علنياً حضورياً ابتدائياً.

تصرح بقبول طلب المكتب الشريف للفوسفاط الرامي إلى مراجعة الإيراد للمصاب مرشلي الزيتوني من أجل الحادثة التي أصابته بتاريخ 10-6-71.

تصرح بأن العجز الدائم للمصاب قد انخفضت نسبته من 15% إلى 12% وتحكم على المكتب الشريف للفوسفاط بأن يؤدي للمصاب إيراداً سنوياً عمرياً قدره 347,59 درهم يبتدىء الانتفاع به 18 يبراير 1974.

تحكم بالتنفيذ المعجل لهذا الحكم رغم كل طعن.

ب ــ حكم بإبقاء مبلغ الإيراد على ما كان عليه ـ حكم صادر عن القسم الاجتماعي بالمحكمة الابتدائية بخريبكة بتاريخ 14 أكتوبر 1976.

وحيث تقدم المكتب الشريف للفوسفاط بمذكرة مسجلة بكتابة الضبط بتاريخ 26 يوليوز 1975 ومؤدى عنها الرسوم القضائية يعرض فيه أن المصاب انخفضت نسبة عجزه الدائم إلى 3% حسب شهادة الدكتور بونشوط المؤرخة في 24-6-75 وأن الإيراد الذي يعرض على المصاب هو 141,24 درهماً عوض الإيراد الأول والذي قدره 235,36 درهماً وذلك ابتداء من 24-6-75.

وحيث رفض المصاب هذه العروض بجلسة التصالح بتاريخ 31-3-76 فقررت المحكمة إجراء خبرة يقوم بها الدكتور الديوري على شخص المصاب.

وحيث أودع الخبير تقريره بكتابة الضبط بتاريخ 14 ماي 76 مشيراً فيه إلى نسبة العجز الدائم التي لم تنخفض قط أي 5%.

وحيث تم تبليغ هذا التقرير إلى المكتب الشريف للفوسفاط الذي لم يناقش الخبرة بل أكد ما ورد في طلب المراجعة وذلك بجلسة 30-9-76 مما قررت معه المحكمة إدراج القضية بالتأمل للنطق بالحكم يومه 14-10-76.

وحيث إن المحكمة لها السلطة التقديرية للأخذ بالخبرة وليست مقيدة بشهادة طبيب المؤسسة المشغلة ما دام هذا التقرير جاء مطابقاً للقرار الصادر بانتدابه.

وحيث يتعين القول بأنه لم يطرأ على حالة الضحية أي تحسن وأن العجز الدائم هو 5% ويتعين الأخذ بالإيراد السابق.

لهذه الأسباب:
فإن المحكمة الابتدائية بخريبكة وهي تبت في مادة حوادث الشغل علنياً ابتدائياً حضورياً.

تصرح بأن الحادثة التي تعرض لها الكبير المعطي وهو في خدمة المكتب الشريف للفوسفاط بتاريخ 29-5-71 قد خلفت له عجزاً جزئياً دائماً قدره 5% لم تنخفض قط.

تحكم على المكتب الشريف للفوسفاط بالاستمرار في أداء إيراد سنوي عمري قدره 235,36 (مائتان وخمسة وثلاثون درهماً وستة وثلاثون سنتيماً) وذلك من تاريخ 24 يونيه 1975.

ج ــ حكم برفض دعوى المراجعة بسبب تقديمها خارج الأجل ـ حكم صادر عن القسم الاجتماعي بالمحكمة الابتدائية بخريبكة بتاريخ 9 يونيه 1976.

بناءً على الفصل 276 من الظهير الصادر بتاريخ 6-2-63 بشأن التعويض في مادة حوادث الشغل وحيث يقضي هذا النص بأن إمكانية المطالبة بمراجعة الإيرادات بناء على انخفاض أو

تفاقم حالة المصاب يعمل بها داخل الخمس سنوات من تاريخ الشفاء الظاهر للمصاب.

وحيث إن المصاب شفي بتاريخ 13-5-59 وتخلف عجز نسبته 10% انخفضت هذه النسبة إلى 0% بعد ذلك.

وحيث لم يقم بطلب المراجعة إلا بعد انصرام مدة أكثر من 5 سنوات سنة 1974 مما ينتفي معه كل علاقة بين الأمراض التي يشكو منها المصاب الآن والحادثة التي تعرض لها سنة 1959.

وحيث إن المشرع لم يسمح للأطراف طلب مراجعة حقوقهم الناتجة عن حوادث الشغل إلا داخل مدة معينة أقصاها خمس سنوات.

وحيث إن المصاب كان قد صدر في مواجهته أمر قضائي بتاريخ 13-10-75 يقضي بشفائه دون عجز مستمر.

وحيث لا يمكن تصحيح هذا الأمر لكون طلبات تصحيح الأوامر القضائية تبعاً للفصول 262 وما يليه من ظهير 6-2-63 لا تكون إلا بالنسبة للأوامر القضائية التي تمنح للمصابين إيرادات نتيجة عجزهم الدائم وبشروط معينة.

لهذه الأسباب:

فإن المحكمة الابتدائية وهي تبت في مادة حوادث الشغل علنياً ابتدائياً حضورياً. تصرح برفض طلب المراجعة المقدم من طرف المصاب الحسين حايدة.

4 ـ تغيير الطرق ووسيلة النقل:

لا يعتبر تغيير وسيلة النقل التي اعتادها العامل خطأ بالمعنى المنصوص عليه في الفصل 311 من الظهير المتعلق بحوادث الشغل في حالة ما إذا كان المؤاجر لم يضع تحت تصرف الأجراء وسيلة النقل المعتادة والشيء الذي ألزم الأجير باستعمال وسيلة نقل أخرى (القرار عدد 754 الصادر عن المجلس الأعلى بتاريخ 15 دجنبر 1976).

فيما يخص الوسيلة الأولى:

حيث يؤخذ من أوراق الملف ومحتوى القرار المطعون فيه الصادر عن محكمة الاستئناف بالرباط تحت عدد 4035 بتاريخ 20-12-1968 أن المرأة عائشة بنت الحاج قدور توفيت غرقاً بنهر سبو بتاريخ 1963/5/26 عندما كانت راجعة من عملها في ضيعة مشغلها بوطيلاجاك وخلفت وراءها ورثتها زوجها محمد بن إدريس وأبناءها منه فاطمة وأحمد وصفية والسعدية وعلي وعبد الله وقد امتنعت شركة التأمين لوريان ولاسين مؤمنة المشغل من تحمل ضمان الحادث بدعوى أن الضحية لم تسلك الطريق العادي إلى منزلها إذ كانت عادة تعبر قنطرة سيدي عبد العزيز التي تقع على بعد 5 كيلومترات من مقر عملها أو تعبر الوادي حيث يوجد هناك قارب معروف وعلى أي فإنها عبرت الوادي بمكان غير لائق لهذا فإن هذا الحادث

لا يدخل في نطاق ظهير 6 يبراير 1963 وبكيفية احتياطية فإن الضحية أخطأت بعبورها الـوادي المذكور عندما كان هذا الأخير في حالة هيجان وعليه يتعين خفض الإيراد المطلوب من طرف ورثتها وبعد أن أصدر قاضي الصلح قراراً بعدم التوفيق بتاريخ 11 نونبر 1964 وعرضت القضية على المحكمة الإقليمية بالرباط أصدرت حكماً يقضي بأن الضحية توفيت غريقة بينمـا كانت في الطريق المؤدية إلى مقر مشغلها بوطيلاجاك المؤمن لدى شركة التأمين لوريان ولاسين وبأنها لم ترتكب أي خطأ غير مسموح به وتحكم برفض طلب الإيراد الذي تقدم به زوجها عن نفسه وتحكم على بوطيلاجـاك بأدائـه للزوج المذكـور بصفته نـائباً عن أبنـائه إيـراداً سنويـاً ينطبق ومقتضيات الفصل 102 وما يليه من ظهير 6 يبراير 1963 وأن الإيراد يبتدىء من تاريخ 28 ماي 63 ويكون أداؤه في نهاية كل ثلاثة أشهر وبعد استئناف بوطيلاجاك وشركة التأمين للحكم المذكور قضت محكمة الاستئنـاف بتأييد الحكم المستأنف.

حيث يعيب الـطاعنان على القـرار المطعـون فيه خـرقه للفصلين 189 و237 من قانون المسطرة المدنية والفصل 6 من الظهير المؤرخ في 25 جـوان 1927 المتعلق بحوادث الشغـل ذلك أن المحكمة اعتبرت أن الحادثة حادثة شغل مع أن الضحية غيرت الطريق الاعتيادية التي تأخذها يومياً للذهاب لمحل سكناها.

لكن حيث إن المحكمة كانت على صواب حين اعتبرت الطريق التي سلكتها الضحية عند رجوعها من عملها طريقاً عادياً بالتالي تعتبر الحادثـة حادثـة شغل لكـون المشغل ـ كمـا صرحت بذلك المحكمة ـ لم يجعـل الشاحنـة التي اعتادت نقـل العمال إلى مسـاكنهم رهن إشارتهم في ذلك اليوم نظراً لرداءة أحوال الطقس فاضـطرت الضحية إلى استعمـال وسائلهـا الخاصة للالتحاق بمنزلها مما يكون معه الحكم معللاً تعليلاً كافياً ومطبقاً لمقتضيات الفصل 6 المؤرخ في 25 يونيه 1927 المغير من حيث الشكل بظهير 6 يبراير 1963.

وفيما يخص الوسيلة الثانية:

حيث يعيب الـطاعنان على القـرار المطعـون فيه خـرقه للفصلين 189 و237 من قانون المسـطرة المدنيـة والفصل 311 من ظهيـر 25 جوان 1927 المتعلق بحـوادث الشغل وانعـدام التعليل وانعدام الأساس القانوني ذلك أن المحكمة رغم تصريحها في حيثياتها برداءة أحوال الـطقس يوم وقـوع الحادث وبـرفض المشغـل أن يستعمـل القـارب الاعتيـادي رهن إشـارة مستخدميه تناقضت مع نفسها عندما اعتبرت أنه من الطبيعي أن تختـار الضحية أقـرب السبل عوضاً عن أن تستعمل الطريق الطويل راجلة في يوم المطر مع أنه كان عليها أن تختصر الطريق بسبب رداءة أحوال الطقس فتخاطر بنفسها وهذا هو الخطأ الذي يستوجب تطبيق الفصل 311 بتخفيض الإيراد.

لكن من جهة حيث إنه لا تناقض بين أسباب الحكم إذ أنه رغم تأكيده بأن ذلك اليوم كان ممطراً وأن المشغل لم يجعل رهن إشارة مستخدميه الشاحنة المعتادة لنقلهم اعتبر أن الطريق

الذي سلكته الضحية لبلوغ مسكنها كان حلاً لا مناص منه خصوصاً وأنها ـ كما صرح بذلك الحكم ـ استعملت مركباً لقطع واد سبو معداً لنقل سكان الدوار وبهذا يكون الحكم معللاً بما فيه الكفاية ويكون هذا الفرع منعدم الأساس.

ومن جهة ثانية حيث إن الحل الذي أقدمت عليه الضحية لبلوغ مسكنها كما تبين أعلاه لا يكون خطأ غير قابل للعذر، حتى يمكن تطبيق مقتضيات الفصل 311 المشار إليه وبذلك يكون الحكم لم يخرق مقتضيات الفصل 311 من ظهير 25 يونيه 1927 المغير من حيث الشكل بظهير 6 يبراير 1963 ويكون هذا الفرع منعدم الأساس.

لأجل ما ذكر قضى المجلس الأعلى برفض الطلب.

5 ـ إيراد تكميلي.

القرار عدد 83/381 الصادر بتاريخ 26 أبريل 1983 ـ (قضاء المجلس الأعلى ـ العدد 33-34 ـ مايو 1984 ـ الصفحات 124 وما بعدها).

حيث يعيب الطاعن على القرار المطعون فيه خرق القانون وانعدام التعليل وانعدام الأساس القانوني وذلك لكونه رفض طلبه الهادف إلى الحصول على إيراد تكميلي بعلة أن الإيراد الذي حصل عليه بتاريخ 1972/6/22 غطى الضرر الحاصل دون أن تحدد المحكمة الضرر الحقيقي الذي عانى منه الطاعن وفي حين أن الفصل 178 من ظهير 1963/2/6 يؤكد أن ضحية حادث الشغل له الحق في إيراد تكميلي ليصبح التعويض معادلاً للضرر الحاصل له ويكون في هذه الحالة على كاهل الغير المسؤول عن الحادثة. وقد كان على محكمة الاستئناف تعليل قرارها بشأن إبعاد تطبيق تلك المقتضيات القانونية وذلك لكون الطاعن تعرض لجروح خطيرة وتشوه من جراء الحادث مع أنه كان في العقد الثالث من عمره وقد أثبتت جميع الشواهد المجراة عليه أنه أصبح لا يقوى على أي عمل جالساً أم واقفاً. ويتألم بصفة مستمرة من عواقب جروحه ولا يمكنه العيش بدون شخص آخر. والإيراد الذي حصل عليه بتاريخ 1976/6/22 لا يمثل سوى ما فاته من ربح في حين أن ضرر الضحية لا يمكن تقديره بهذا المعيار.

وحيث تبين صدق ما نعته الوسيلة على القرار المطعون فيه ذلك أن قضاة الاستئناف أبوا تطبيق ما تضمنه الفصل 178 من ظهير 1963/2/6 بعلة أن المصاب قد وقع تعويضه عن كل الأضرار اللاحقة به في نطاق مسطرة حادثة الشغل وإن قصد المشرع من مقتضيات الفصل المذكور هو وصول المصاب بإيراده الإضافي إلى أجرته. في حين أن الإيراد الممنوح في حالة الإصابة بحادثة شغل هو تعويض جزافي يبنى على عناصر تأخذ بعين الاعتبار نسبة العجز والأجرة السنوية الصافية وهو تعويض لا يغطي في غالب الأحيان الضرر اللاحق بالمصاب الشيء الذي من أجله وضع الفصل 178 من ظهير 1963/2/6 في شأن الرجوع على الغير المسؤول. ولذلك فإن محكمة الاستئناف حينما لم تحدد مقدار الضرر الحقيقي الذي أصاب

الطاعن حتى تتمكن من معرفة مدى تغطية الإيراد لذلك الضرر وفي حدود نسبة مسؤولية كل من الأطراف المعنية وتتمكن بالتالي من تحديد مدى الضرر الذي بقي لاحقاً بالمصاب تكون قد خرقت القانون وعللت قرارها تعليلاً فاسداً وعرضته بسبب ذلك للنقض.

وحيث إن المجلس الأعلى يتوفر على العناصر الواقعية التي ثبتت لقضاة الموضوع بحكم سلطتهم التقديرية واعتباراً لتلك العناصر وحدها، التي تبقى قائمة في الدعوى فإنه يملك حق التصدي.

وحيث إن الاستئناف مستوف لإجراءاته الشكلية فيتعين لذلك قبوله.

وحيث إن الطاعن مستحق للتعويض التكميلي المحكوم به ابتدائياً اعتباراً للأضرار اللاحقة به التي لا يغطيها سوى إيراد تكميلي يعادل الإيراد المحكوم به في إطار حادثة الشغل.

من أجله:

قضى المجلس الأعلى بنقض القرار الصادر عن محكمة الاستئناف بمكناس وبعد التصدي قضى بقبول الاستئناف شكلاً وبتأييد الحكم الابتدائي.

الأجر أحد العناصر الجوهرية لعقد الشغل وهو ما يؤديه المؤاجر إلى الأجير مقابل العمل الذي يؤديه هذا الأخير لفائدة الأول. وتقتضي دراسة الأجر بحث المسائل الآتية:

أولاً: طبيعة الأجر والعناصر المكونة له (الفرع الأول).

ثانياً: تعيين الأجر (الفرع الثاني).

ثالثاً: أداء الأجر (الفرع الثالث).

رابعاً: حماية الأجر (الفرع الرابع).

الفرع الأول: طبيعة الأجر والعناصر المكونة له:

تقدم القول بأن الأجر هو ما يؤديه المؤاجر إلى الأجير مقابل العمل الذي يؤديه هذا الأخير لفائدته. وتثير طبيعة الأجر عدة مشاكل اقتصادية وقانونية. وكذلك الأمر بالنسبة للعناصر المكونة له. ولذلك بعد أن ندرس طبيعته الاقتصادية والقانونية ندرس العناصر المكونة له.

المبحث الأول: التحليل الاقتصادي والقانوني للأجر:

كان الشغل في الماضي يعتبر بمثابة سلعة ثمنها الأجر. وبوصفه سلعة كان خاضعاً لقانون العرض والطلب. أما اليوم فإن الأجر مع بقائه متوقفاً على مدة الشغل وعلى نوع الخدمات التي يؤديها الأجير فإنه أصبح ينظر إليه بمعيار آخر وهو معيار الغاية. فالغاية من الأجر هي تأمين وسائل العيش للأجير ولأسرته ولذلك أصبح يقال اليوم إن له وظيفة معاشية.

وقد اقتضت الصفة المعاشية هذه تدخّل المشرع ليعين حداً أدنى للأجر لكي يتمكن من القيام بوظيفته.

وهذا التصور الجديد للأجر هو الذي يؤخذ بعين الاعتبار لمنح الأجير تعويضات متنوعة لا علاقة لها مباشرة بالشغل بل ترمي إلى مساعدة الأجير على مواجهة ضرورات المعيشة.

وتدخل في هذا الباب بنوع خاص الإعانات العائلية.

ومن جهة أخرى فإن الأجر أصبح يبرز محاطاً بأساليب ووسائل جديدة تمليها اعتبارات اقتصادية واجتماعية وهكذا هو الأمر مثلاً في ما يعود إلى العلاوات والمزايا الإضافية التي ستدرس في ما بعد والتي ترمي إلى تشجيع الأجير على الزيادة في الإنتاج وتحسينه.

التحليل القانوني للأجر:

الأجر من الناحية القانونية عنصر من العناصر المكونة لعقد الشغل وبدونه لا يكون هذا العقد موجوداً ويستفاد ذلك من تعريف عقد الشغل نفسه كما ورد في الفصل 723 من قانون الالتزامات والعقود ونصه كما يلي: «إجارة العمل عقد يلزم بمقتضاه أحد طرفيه بأن يقدم للآخر خدماته الشخصية لأجل محدد أو من أجل أداء عمل معين في نظير أجر يلتزم هذا الأخير بدفعه له».

إلا أن كيفية أداء الأجر لا تؤثر على طبيعة العقد فسواء أُدِّيَ على أساس مدة من الزمن أو بالقطعة وسواء تألف من مبلغ محدد لا غير أو من مبلغ محدد تضاف إليه علاوات فإن طبيعته هي هي وكذلك لا عبرة بمقدار الأجر سواء كان قليلاً أو كثيراً. فمثلاً المدير العام لشركة يتقاضى راتباً مرتفعاً هو أجير مرتبط بعقد شغل كعامل بسيط لا يتقاضى سوى الحد الأدنى من الأجر.

المبحث الثاني: العناصر المكونة للأجر ـ المزايا الإضافية:

أ ـ أهمية تعيين العناصر المكونة للأجر:

يتلقى الأجير مقابل عمله مبلغاً من المال كأجر أساسي وعلاوة على ذلك يتلقى غالباً بعض المنافع الإضافية (إما عيناً وإما نقداً) تسلم له إما من طرف المؤاجر نفسه وإما من طرف الغير (كالحلوان مثلاً).

فهل تعتبر كل هذه المنافع من جملة العناصر المكونة للأجر أم لا؟ والجواب عن هذا السؤال له أهمية كبرى لعدة أسباب أهمها التالية:

1 ـ لتعيين مبلغ التعويضات التي يجب على المؤاجر أن يؤديها للأجير في حالة فسخ عقد الشغل إذ أن هذه التعويضات تقدر بالنظر إلى مبلغ الأجر.

2 ـ لتعيين مبلغ التعويض الذي يجب أداؤه للأجير خلال مدة العطلة السنوية المؤدى عنها أو مبلغ التعويض عن العطلة التي لم يتمتع بها الأجير.

3 ـ لتعيين الجزء الذي لا يقبل الحجز من الأجر.

4 ـ لتعيين مبلغ الوجيبة التي يجب على المؤاجر أن يؤديها للصندوق الوطني للضمان

الاجتماعي ومبلغ التعويضات التي يجب أن يؤديها هذا الصندوق إلى الأجير إذا اقتضى الحال ذلك.

5 ـ لتعيين مبلغ التعويضات التي يجب أداؤها للأجير في حالة وقوع حادثة شغل أو الإصابة بمرض مهني.

6 ـ لتعيين الجزء الذي يجب أن تفرض عليه الضريبة على الأجير.

ب ــ كيفية تعيين العناصر المكونة للأجر:

بعد تردد بشأن هذا الموضوع أقرت محكمة النقض في فرنسا بصدد المزايا الإضافية المبدأ التالي: «إن جميع الأداءات المشترطة لفائدة العامل تنفيذاً لعقد الشغل إذا لم تكن وفاء مصاريف ملقاة على عاتق المؤاجر تتمتع بصفة أجر وتعتبر بالتالي من جملة العناصر المكونة له (الغرفة الاجتماعية حكم 11 مايو 1942 الجوريس كلاسور الدوري 1948-4-101). وقد أكدت هذا المبدأ في قرارات حديثة منها قرار صادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 19 دجنبر 1979 (النشرة المدنية لتلك السنة ـ الجزء 5 ـ رقم 1023) هذا وأن عبارة «مصاريف ملقاة على عاتق المؤاجر» تقتضي بعض التوضيح وذلك أنه يحدث أحياناً أن يدفع الأجير بعض المصاريف من أجل القيام بمهام لفائدة المؤاجر، مثلاً ثمن التنقل والإقامة في فندق من أجل مهمة خارج محل العمل. فهذه المصاريف تقع على عاتق المؤاجر فإذا أداها الأجير تعين على المؤاجر أن يرجعها له دون أن تحسب جزءاً من الأجر.

وفي ما عدا ذلك إذا كان الأمر يتعلق بمصاريف تقع أساساً على عاتق الأجير ولكنه باتفاق خاص مع المؤاجر أو بمقتضى اتفاقية جماعية وضعت على عاتق المؤاجر (ويكون ذلك غالباً على أساس مبلغ مقطوع) مثل مصاريف النقل إلى محل الشغل أو ثمن ثياب الشغل الخ . . . فإن هذه المصاريف تحسب إذ ذاك جزءاً من الأجر.

وقد أخذ التشريع المغربي بنفس القاعدة فظهير 18 يونيه 1936 المتعلق بالأجر الأدنى للعمال والمستخدمين والذي وقع تغييره بمقتضى عدة ظهائر لاحقة يتضمن القاعدة الآتية:

«في الصناعة والتجارة والمهن الحرة تدخل المزايا الإضافية والمزايا العينية الممنوحة للعمال أو للمستخدمين في الحساب لأجل تقدير مبلغ الأجر (الفصل الأول الفقرة الثانية)».

ويضيف النص السابق «في الفلاحة تضاف المزايا العينية إلى الأجر الأدنى» أي أن الأجر الحقيقي يتألف من الأجر الأدنى المعين نقداً مع إضافة المنافع العينية.

ونجد القاعدة نفسها في قرار الكاتب العام للحماية الصادر بتاريخ 16 يناير 1949 والذي يتضمن فصله الوحيد النص التالي: «إن المنافع العينية التي يتلقاها بعض الشغالين يجب أن تدخل في الحساب لأجل تعيين الأجر الأدنى». والقرار نفسه يعين القيمة التي يجب أن تعطى للغذاء والسكنى والحلوانات.

ويؤكد القاعدة نفسها الظهير المتعلق بأحداث الضمان الاجتماعي كما سنرى عند دراسة هذا الموضوع.

ج ـ أهم المزايا الإضافية:

1 ـ **المكافأة gratification** مبلغ من المال يؤديه المؤاجر للأجير ليبرهن على رضاه عن تصرفه داخل الشغل. مثلاً أداء أجرة شهر دجنبر مضاعفة. فهل تحسب المكافأة جزءاً من الأجر؟.

الأصل هو اعتبار المكافأة مجرد منحة لأنها غالباً اختيارية ولا تعتبر جزءاً من الأجر إلا إذا وقع النص عليها في عقد شغل فردي أو اتفاقية جماعية أو إذا كانت ناتجة عن عرف ثابت وكان الطرفان يعتبران أن لها صفة إجبارية. ويقع عبء الإثبات على عاتق الأجير.

ومع ذلك يلاحظ أن الفصل 19 من ظهير 31 دجنبر 1959 المتعلق بإحداث نظام للضمان الاجتماعي وكذلك نفس الفصل من ظهير 27 يوليوز 1972 الذي حل محله يدخل المكافآت ضمن مجموع المرتبات التي يتقاضاها الأجير لتقدير قيمة الاشتراك الواجب دفعه للصندوق. ومثل هذا النص وارد أيضاً في التشريع الفرنسي المتعلق بالضمان الاجتماعي إلا أن بعض الفقهاء يفسرونه على أنه مجرد قرينة على أن المكافأة جزء من الأجر ولكنها قرينة تقبل إثبات العكس.

2 ـ **المشاركة في الأرباح**: الاجتهاد القضائي يعتبرها مبدئياً جزءاً من الأجر لأنها تنتج عن عقد الشغل نفسه ولا تترك إذ ذاك لمحض إرادة المؤاجر.

3 ـ **الإكراميات Pourboires** هي مبلغ من المال يدفع للأجير لا من طرف المؤاجر بل من طرف شخص آخر هو الزبون.

والتحليل القانوني للإكرامية موضع خلاف بين الفقهاء إلا أن الرأي الراجح الذي أخذ به الاجتهاد القضائي أيضاً هو أن الإكرامية يجب أن تعتبر جزءاً من الأجر ولكن بشرط أن يتوفر فيها أمران: أن تكون مستندة على عرف ثابت داخل المهنة وأن يكون الطرفان قد أخذاها بعين الاعتبار عند إبرام العقد.

والفصل 19 من ظهير الضمان الاجتماعي السابق الذكر يجعل الإكرامية (ويسميها الحلوان) جزءاً من الأجر.

4 ـ **العلاوات Primes** العلاوات مبالغ إضافية تدفع للأجير لأسباب متنوعة فمنها:

ـ علاوة الإنتاج: مثلاً للعامل الذي يقدم إنتاجاً أحسن أو أكثر.

ـ علاوة بسبب نوع الشغل وما فيه من قيود أو خطر مثلاً العمل تحت الأرض أو في البناء في مكان مرتفع الخ . . .

ــ علاوة على الكفاءة aptitude مثلاً إذا كان لدى الأجير شهادات أو يحسن لغات أجنبية. . .

ــ علاوة على الإخلاص والمواظبة على العمل مثلاً علاوة الأقدمية.

أما من حيث نظامها القانوني فالعلاوات لا تعتبر جزءاً من الأجر إلا إذا كانت لها صفة دورية ثابتة أو إذا كان القانون نفسه يجعلها إجبارية مثل علاوة الأقدمية.

5 ـ المنافع العينية: يعنى بالمنافع العينية خاصة السكن والغذاء. فكثير من المؤاجرين يوفرون لأجرائهم محلات للسكن لا سيما إذا كان نوع العمل يقتضي الإقامة في مكان معين.

كما أن بعض الأشغال تقتضي أن يتناول الأجير كل أو بعض الوجبات في محل العمل كخدمة المطاعم.

لكن الإسكان والإطعام يخضعان في مثل هذه الحالات إلى اتفاقات ثنائية بين الطرفين أو لما تقرره الاتفاقية الجماعية إن وجدت أو لما يقرره القانون في بعض الحالات.

الفرع الثاني: تعيين الأجر:

المبحث الأول: التطور التاريخي للأجر في المغرب:

في ظل قانون الالتزامات والعقود كان تعيين الأجر خاضعاً لمبدأ سلطان الإرادة. فالشرط الوحيد الذي يشترطه الفصل 730 من ذلك القانون هو أن يكون الأجر محدداً أو قابلاً للتحديد. كما أن الفصل 733 ينص من جهته أنه «إذا لم يحدد الاتفاق أجر الخدمات أو الصنعة تولت المحكمة تحديده وفق العرف»، ثم يضيف: «وإذا وجدت تعريفة أو أسعار محددة افترض في المتعاقدين أنهما ارتضياها». فبمقتضى هذا النظام الحر لم يكن هنالك أي حد إجباري لا أدنى ولا أقصى بل كان مقدار الأجر يتوقف على عرض وطلب اليد العاملة ولم تكن الصفة المعاشية للأجر تؤخذ بعين الاعتبار.

ولكن في سنة 1936 وفي إطار التدابير التشريعية التي أدخلت إلى المغرب على غرار التدابير التي اتخذت في فرنسا عند تقلد الجبهة الشعبية زمام الحكم أنشىء للمرة الأولى حد أدنى لأجر العمال والمستخدمين. وقد أنجز هذا التحديد الظهير الصادر بتاريخ 18 يونيه 1936 وحدد الفصل الأول من هذا الظهير الحد الأدنى للأجر اليومي في 4 فرنكات.

ثم صدر ظهير آخر بتاريخ 26 أكتوبر 1937 فوض الكاتب العام للحماية لكي يعين بواسطة قرار الحد الأدنى للأجر لكافة تراب منطقة الحماية الفرنسية إذ ذاك أو لناحية أو دائرة أو جماعة معينة ثم صدر ظهير آخر بتاريخ 23 يونيه 1938 نص على أن قرار الكاتب العام للحماية يمكنه أن يعين أجوراً مختلفة حسب سن الشغالين وكونهم ذكوراً أو أناثاً مضيفاً أن المزايا الإضافية أو المنافع العينية تؤخذ بعين النظر لتعيين مبلغ الأجر.

وبتاريخ 26 أكتوبر 1937 صدر قرار من الكاتب العام للحماية بمقتضاه قسمت المنطقة الواقعة إذ ذاك تحت الحماية الفرنسية إلى ثلاث مناطق يختلف فيها الحد الأدنى للأجر ثم صدر قرار آخر بتاريخ 28 يونيه 1938 غير مبلغ الحد الأدنى ورفع عدد المناطق إلى أربعة بدلاً من ثلاثة.

وبسبب قلة اليد العاملة الاختصاصية لا سيما بعد نشوب الحرب سنة 1939 ارتفعت الأجور وزادت في الواقع على الحد الأدنى الذي كان معيناً لها. وبسبب صعوبة استيراد كثير من المصنوعات الضرورية أنشئت صناعات جديدة ابتداء من سنة 1940 لكنه تبين أنه من الصعب استيراد اليد العاملة المختصة ولذلك سرعان ما أخذ أصحاب المؤسسات الصناعية الجديدة يعرضون على الاختصاصيين من مختلف الأنواع الموجودين في المغرب أن يتركوا مؤاجريهم ليشتغلوا عندهم أي عند أصحاب الصناعات الجديدة مقابل أجور أعلى بكثير من الأجور التي كانوا يتقاضونها. وفي نفس الوقت لم تتغير الأجور في المهن التي كانت اليد العاملة فيها كثيرة أو تغيرت بنسبة ضئيلة وهكذا تبين أنه بين سنتي 1939-1941 ارتفع ثمن المعيشة ما بين 50 و 60% وبالنسبة لبعض المواد 100% في حين أن الأجور لم ترتفع سوى 10 إلى 15% بينما ارتفعت أجور الشغالين الاختصاصيين بنسبة كبيرة ولمعالجة هذا الوضع الشاذ صدر ظهير مؤرخ في 12 أبريل 1941 بشأن نظام الأجور جاء في بدايته: «إنه في حالة الأزمة يتعين بنوع خاص لتأمين التوازن الاقتصادي في المغرب وللمحافظة على السلام الاجتماعي تنظيم مجرى الأجور بتجنب هبوطها وكذلك ارتفاعها بشكل فاحش».

ونص الظهير المذكور أنه يمكن إصدار قرارات من طرف المديرين تعين الأجور العادية بالنسبة للنواحي أو للمدن أو للأحياء أو لبعض أنواع من المؤسسات وفي نفس الوقت نص الظهير على عقوبات تفرض عن أداء أجور بسعر يقل أو يزيد عن السعر المعين في القرارات التي ستتخذ تطبيقاً للظهير.

وفي سنة 1942 صدرت قرارات مديرية عينت الأجور العادية وأول قرار من هذا النوع صدر بتاريخ 25 يوليوز 1942 بشأن تعيين أجور مستخدمي الأبناك ثم صدر ما بين 25 يوليوز 1942 وفاتح نونبر 1948 عدة لوائح إقليمية عينت الأجور العادية في معظم المهن التجارية والصناعية والحرة وبتاريخ 23 أكتوبر 1948 صدر قرار من الكاتب العام للحماية ألغي ابتداء من فاتح نونبر 1948 من السنة المذكورة جميع القرارات المديرية الصادرة حتى ذلك التاريخ بشأن تعيين الأجور مع الإبقاء على الحد الأدنى للأجر الذي كان معمولاً به في ذلك التاريخ.

ومنذ ذلك الحين عاد المغرب إلى ممارسة مبدأ حرية الأجور بمعنى أنه لا يوجد حد أقصى إلزامي للأجر وعلى العكس من ذلك فإن مبدأ الحد الأدنى للأجر المقرر بظهير 18 يونيه 1936 السابق الذكر ظل ساري المفعول.

وهذا الحد الأدنى للأجر أصبح موحداً في كافة تراب المملكة. وبمقتضى الفصل الأول

من ظهير 18 يونيه 1936 كما وقع تغييره بظهير 26 يناير 1955، يجب أن تكون إعادة النظر في الحد الأدنى للأجر محل مرسوم يتخذ في مجلس للحكومة(6).

المبحث الثاني : التشريع الحالي بشأن تعيين الأجر :

إن تعيين الأجر يخضع في الوقت الحاضر من جهة لمقتضيات قانون الالتزامات والعقود التي تكرس مبدأ الحرية التعاقدية ومن جهة أخرى لمقتضيات ظهير 18 يونيه 1936 الذي وقع تغييره عدة مرات والذي يكرس مبدأ تعيين حد أدنى للأجر.

ويمكن تعيين الأجر إما في مبلغ محدد وذلك بالنقد الوطني وإما في حصة معينة من الأرباح والحاصلات.

ويمكن أن يعين الأجر إما بالنظر إلى مدة زمنية تحسب بالساعة أو باليوم أو بالأسبوع أو بالشهر وإما بالقطعة.

هذا وأن الأجر الأدنى يتحمل تخفيضاً متى كان الأمر يتعلق بالأحداث دون سن الثامنة عشرة وهذا التخفيض تقل نسبته كلما اقترب عمر الحدث من 18 سنة وذلك حسب الجدول الآتي :

من 17 إلى 18 سنة تخفيض 10%.

من 16 إلى 17 سنة تخفيض 30%.

من 15 إلى 16 سنة تخفيض 40%.

من 14 إلى 15 سنة تخفيض 50%.

ومن 12 إلى 14 سنة يعين الأجر بكامل الحرية (قرار الكاتب العام للحماية المؤرخ في 16 مايو 1945).

هذا وإن الحد الأدنى لأجر المرأة كان يخفض بمقدار السدس من سعر الأجر الذي يتقاضاه الذكور من نفس السن (قرار الكاتب العام للحماية المؤرخ في 16 مايو 1944). لكن هذا النص أخذ يتغير شيئاً فشيئاً منذ سنة 1960 حيث نص الفصل 16 من ظهير 24 دجنبر 1960 المتعلق بالنظام الأساسي لمستخدمي المقاولات المعدنية على التساوي في الأجر بين الرجال والنساء عند التساوي في الكفاءات. ثم صدرت في سنة 1975 نصوص أخرى ساوت في الأجور بين النساء والرجال في ميادين الصناعة والتجارة والمهن الحرة وفي القطاع الفلاحي. وفيما بعد صدر ظهير 9 نونبر 1979 يأمر بنشر الاتفاقية رقم 100 الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي والتي تساوي الأجر بين الرجال والنساء لعمل من نفس القيمة.

ومن جهة أخرى وبمقتضى الفصل السادس من ظهير 24 يناير 1953 المتعلق بتقدير وأداء

---

(6) عن مجموعة لانكر ـ حرف K الصفحات 33 وما بعدها.

الأجور يستحق الشغالون في التجارة والصناعة والمهن الحرة علاوة أقدمية قدرها 5% من الأجر بعد سنتين من الخدمة المتصلة أو المتقطعة في نفس المؤسسة أو عند المؤاجر و 10% من الأجر بعد خمس سنوات من الخدمة و15% بعد 15 سنة و 20% من الأجر بعد 20 سنة من الخدمة.

هذه هي أهم القواعد المتعلقة بتعيين الأجر ولكنه لا يكفي تعيينه بل لا بد من أدائه وهذا موضوع الفرع الثالث.

الفرع الثالث: أداء الأجر:

تشمل دراسة أداء الأجر بحث المسائل الآتية:

أولاً: كيفية أداء الأجر.

ثانياً: دعوى المطالبة بالأجر.

ثالثاً: إثبات أداء الأجر.

المبحث الأول: كيفية أداء الأجر:

لدراسة هذا الموضوع يتعين بحث نقطتين: متى وأين يجب أداء الأجر؟.

أولاً ــ متى يجب أداء الأجر؟:

أ ــ الصفة الدورية للأداء (الفصل 3 من ظهير 24 يناير 1953)

يجب أن تؤدى أجور العمال مرتين في الشهر على الأقل وألا يفصل بين الدفعتين أكثر من ستة عشر يوماً ويجب أن تؤدى أجور المستخدمين على الأقل مرة في كل شهر على أن لا تتجاوز المدة الفاصلة بين أداءين متتابعين مدة أيام الشهر الذي يكون آخر أداء يمثل الأجر المؤدى عنه.

والعمولة التي تؤدى للمتجولين والمندوبين التجاريين يجب أن تؤدى لهم على الأقل مرة كل ثلاثة أشهر.

وفي حالة الشغل بالقطعة إذا كان تنفيذ الشغل يقتضي أكثر من 15 يوماً جاز تعيين مواعيد الأداء بالتراضي بين الطرفين ولكن على شرط أن يؤدى تسبيق للعامل كل 15 يوماً وأن يؤدى له الباقي داخل 15 يوماً بعد تسليمه الشيء المصنوع إلى رب العمل.

وأجور العمال التي تؤدى بالساعة أو اليوم يجب أن تدفع لهم داخل 24 ساعة في حالة إعفاء الأجير وداخل 8 أيام في حالة تركه العمل بإرادته.

ب ــ أيام وساعات الأداء (الفصلان 8 و 11 من ظهير 24 يناير 1953):

لا يجوز أن يقع أداء الأجر في يوم راحة الأجير ومع ذلك متى كان يوم الراحة الأسبوعية

لمستخدمي مقاولة بناء أو أشغال عمومية هو يوم السوق فإن الأداء يمكن أن يقع في ذلك اليوم ولكن على شرط أن يتم قبل الساعة التاسعة صباحاً.

وفي كل مؤسسة صناعية أو تجارية وكذلك في كل ورشة وفي كل مكتب أو فرع أو مستودع يجب على رئيس المؤسسة أن يعين بواسطة إعلان معلق في مكان بارز تاريخ ومكان كل أداء وكذلك ساعة ابتدائه. وكل تغيير في كيفية الأداء يجب أن يكون محل تصحيح للإعلان المعلق وذلك قبل الموعد بـ 48 ساعة على الأقل.

ويجب أن يبدأ الأداء في الساعة المعينة في الإعلان المشار إليه سابقاً وأن ينتهي على أبعد حد ثلاثين دقيقة بعد الساعة المعينة لانتهاء شغل العامل أو المستخدم إلا في حالة القوة القاهرة وعلى كل حال يمكن منح مخالفات لهذا الالتزام بالنظر إلى نوع شغل المؤسسة أو إلى عدد العمال أو المستخدمين.

ويجب أن يجري الأداء بدون توقف لجميع أجراء نفس المؤسسة أو نفس الورشة.

ثانياً ــ أين يجب أن يقع الأداء؟:

لم يعين القانون مكاناً محدداً لأجل أداء الأجر ولذلك فالمؤاجر حر في تعيين هذا المكان ولكن لا يمكن تعيينه بكيفية تلزم الأجير بتنقل كبير والإعلان الذي يعين يوم الأداء يجب أن يعين في نفس الوقت مكانه.

وحيث إن الأداء يجب أن يقع داخل ساعات الشغل وعلى أبعد حد بعد انتهائه بثلاثين دقيقة فإنه يجري عادة في نفس المكان الذي يقع فيه إنجاز الشغل.

ومع ذلك فإن الفصل الثامن الفقرة الثالثة من ظهير 24 يناير 1953 أدخل قيداً على حرية اختيار المكان إذ نص على أن الأداء لا يمكن أن يقع في محلات بيع المشروبات الكحولية أو في الحوانيت. ويستثنى من هذا المنع أداء الأجور لمستخدمي هذه المؤسسات.

المبحث الثاني: في دعوى المطالبة بالأجر:

يتوقف نجاح دعوى المطالبة بالأجر على وجود الحق في استخلاص الأجر وعلى مباشرة هذه الدعوى قبل انصرام أجل التقادم.

أ ــ وجود الحق:

إن وجود الحق في استخلاص الأجر يتوقف على أداء الشغل. فالأجير لا يتمتع بهذا الحق إلا إذا أنجز الشغل. والأجير الذي لم يقم بشغل ما أياً كان سببه كالمرض أو التغيب أو الإضراب الخ... لا يحق له أن يطالب بالأجر ما لم يكن التوقف عن الشغل ناتجاً عن سبب ينسب إلى المؤاجر مثلاً في حالة منعه الأجير من الدخول إلى محل الشغل.

ب ــ تقادم دعوى المطالبة بالأجر :

إن دعوى المطالبة بالأجر تتقادم بعد مدة قصيرة. فبقتضى الفقرة الثالثة البند الثالث من الفصل 388 من قانون الالتزامات والعقود يحدد أجل التقادم في مدة سنة واحدة أو 365 يوماً.

وينطبق هذا التقادم لا على الأجر فحسب بل أيضاً على المبالغ التي أنفقها الأجير بسبب خدمات أداها ويستحق استرجاعها وكذلك على التعويضات عن العطلة السنوية المستحقة الأجر سواء منها التعويضات التي يستحقها في حالة التمتع الفعلي بالعطلة أو في حالة عدم التمتع بها وذلك بالنسبة للتعويضات المستحقة برسم السنة الجارية أو في حالة جمع العطل السنوية برسم السنة أو السنتين السابقتين.

ويبدأ سريان أمد التقادم منذ اليوم التالي لآخر يوم من الفترة الزمنية التي يعود إليها الأجر المستحق حسب دورية الأداء فمثلاً إذا كان الأجر يؤدى شهرياً فإن مدة التقادم بالنسبة لأجر الشهر كله تبدأ منذ اليوم الأول من الشهر التالي.

والتقادم المشار إليه ليس إلا مجرد قرينة على الوفاء لا حجة قاطعة. ولذلك تنص الفقرة الثالثة من الفصل 390 من قانون الالتزامات والعقود المضافة بظهير 6 يوليوز 1954 أنه إذا احتج مؤاجر بالتقادم جاز للأجير أن يوجه إليه اليمين ليقسم أن الأجر قد أدي فعلاً. وبمقتضى نفس الفقرة يسوغ توجيه اليمين لأرامل هؤلاء ولورثتهم ولأوصيائهم إن كانوا قاصرين ليصرحوا بما إذا كانوا لا يعلمون بأن الدين مستحق.

المبحث الثالث: إثبات أداء الأجر :

إن أداء الأجر أو عدم أدائه هو من المشاكل التي تثار كثيراً في منازعات الشغل لا سيما في حالة إعفاء الأجير. والأصل أن المؤاجر هو الملزم بإثبات وقوع الأداء ويمكن إقامة هذا الإثبات بجميع وسائل الإثبات العادية.

ولكنه توجد وسيلتان خاصتان بعقد الشغل نص عليهما ظهير 24 يناير 1953 المتعلق بحساب الأجر وأدائه وهاتان الوسيلتان هما: بطاقة الأداء ودفتر الأداء ويضاف إلى هاتين الوسيلتين الحديثتي العهد وسيلة أخرى معروفة منذ القديم باسم «توصيل بتصفية كل حساب» أو «توصيل بإبراء الذمة» وهو توصيل يسعى المؤاجر غالباً للحصول عليه من طرف الأجير الذي يغادر الشغل نهائياً.

أ ــ بطاقة الأداء (الفصل 10 من ظهير 24 يناير 1953):

يجب على كل مؤاجر، باستثناء الدولة والجماعات العمومية، يتعاطى نشاطاً تجارياً أو صناعياً أو مهنة حرة أن يسلم لمستخدميه وأجرائه ساعة أدائه الأجر وثيقة مثبتة للأداء تعرف باسم «بطاقة الأداء» والغاية من هذه الوثيقة اطلاع الأجير على الكيفية التي حسب بها أجره.

ويجب أن تتضمن بطاقة الأداء المعلومات الآتية: اسم المؤاجر وعنوانه ومهنته ورقم

انتسابه إلى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي واسم الأجير وتاريخ ولادته ورقم انتسابه إلى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي والمدة وعدد ساعات الشغل التي يتعلق بها الأجر المؤدى مع الإشارة على حدة عند الاقتضاء إلى المبالغ المؤداة بالسعر العادي والمبالغ التي تتضمن زيادة برسم ساعات إضافية مع تعيين مقدار الزيادة المطبق وعدد الساعات وعدد أيام الشغل التي يعود إليها الأجر المؤدى وطبيعة ومبلغ مختلف العلاوات المضافة إلى الأجر الرئيسي ومبلغ المزايا العينية إن وجدت ومبلغ الأجر الصافي الذي استحقه الشخص المسلمة إليه بطاقة الأداء وتاريخ تسليم هذه البطاقة.

وإذا كان الأجر يؤدى بالقطعة فيجب أن تتضمن بطاقة الأداء علاوة على البيانات السابقة الذكر جميع البيانات التي تسمح بتعيين مختلف العناصر التي يتألف منها الأجر الصافي.

وبطاقة الأداء هذه تثبت أداء الأجر المسجل فيها ولكن عدم احتجاج الأجير ساعة تسلمه البطاقة والأداء لا يمكن أن يفسر بأنه تنازل عن كل مطالبة لاحقة بالأجر (الفصل 745 المكرر ثلاث مرات من قانون الالتزامات والعقود). ومن جهة أخرى فإن عدم تسجيل أجر مستحق على بطاقة الأداء لا يمكن أن يعتبر كحجة على عدم أدائه إذ يمكن دائماً للمؤاجر أن يثبت الوفاء بوسائل الإثبات الأخرى.

ب ــ دفتر الأداء (الفصل 11 من ظهير 24 يناير 1953 ـ الفقرتان 5 و 6 المضافتان بظهير 31 يناير 1961):

إلى جانب بطاقة الأداء التي تسلم للأجير يجب على المؤاجر أن يمسك في كل مؤسسة أو جزء من مؤسسة أو ورشة سجلا يعرف باسم «دفتر الأداء». وهذا الدفتر يبقى بين يدي المؤاجر ويجب أن تسجل فيه جميع البيانات التي تسجل على بطاقات الأداء.

ويجب أن يمسك دفتر الأداء بحسب الترتيب التاريخي دون بياض أو بتر أو زيادة. ويوقع مفتش الشغل في الدائرة التي توجد فيها المؤسسة أو الورشة على كل صفحاته ويرقمها.

ويجوز لمفتشي ومراقبي الشغل ولمفتشي الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي أن يطلبوا في أي وقت كان الاطلاع على دفتر الأداء.

وفي المؤسسات التي تستعمل أساليب المحاسبة الميكانوغرافية يجوز تعويض دفتر الأداء بأية وسيلة مراقبة أخرى يعتبرها مفتش الشغل صالحة.

ويجب على المؤاجر أن يحتفظ بدفتر الأداء مدة ثلاث سنوات بعد ختمه على الأقل.

ج ــ التوصيل بتصفية كل حساب أو توصيل إبراء الذمة (الفصل 745 المكرر مرتين من قانون الالتزامات والعقود):

حين يغادر الأجير الشغل نهائياً يحاول المؤاجر عادة أن يتسلح ضد مطالبات محتملة من جانبه فيما بعد وذلك بالحصول على توصيل من الأجير يبرىء فيه ذمة المؤاجر من كل دين له

عليه. وفي الواقع فإن الأجير بالرغم عن كونه لم يعد تحت سلطة المؤاجر فإنه يوقع بسهولة على هذا التوصيل لكي يحصل على التعويضات التي يستحقها. ولكنه يتبين له بعد ذلك أحياناً أنه لم يستخلص جميع المبالغ التي كان يستحقها ولذلك نظم المشرع أسلوباً لحمايته من التوقيع المعجل لهذا التوصيل. والأسلوب المشار إليه يشتمل من جهة على شروط شكلية لتحرير التوصيل ومن جهة أخرى الحق في الرجوع عنه داخل أجل معين وكذلك بطلان التنازل المسبق عن المطالبة ويتعين إذن درس هذه الوسائل الثلاث.

1 ـ الشروط الشكلية التي يجب أن يتوفر عليها التوصيل:

يجب أن يتضمن التوصيل المثبت إبراء الذمة وذلك تحت طائلة البطلان البيانات الآتية:

أولاً: مجموع المبالغ المؤداة للأجير مقابل إبراء الذمة. وتكتب هذه المبالغ بخط يد الأجير وتوضع فوق الإمضاء بخط يده أيضاً العبارة الآتية: «قرأه ووافق عليه» وإذا كان الأجير أمياً عوض إمضاؤه بإمضاء شاهدين يختارهما.

ثانياً: أجل سقوط الحق في الرجوع عن التوصيل. ومدة هذا الأجل ثلاثون يوماً. ويجب أن يكتب بأحرف بارزة أو متميزة عن باقي النص.

ثالثاً: التصريح بأن التوصيل حرر في نظيرين وأن واحداً منهما سلم إلى الأجير.

2 ـ الحق في الرجوع عن التوصيل:

إن التوصيل بإبراء الذمة الذي يسلمه الأجير إلى المؤاجر ساعة فسخ العقد أو انتهائه يمكن الرجوع عنه داخل أجل ثلاثين يوماً من تاريخ توقيعه.

ويجب أن يقع الرجوع عن التوصيل إما بواسطة رسالة مضمونة موجهة إلى المؤاجر وإما باستدعاء هذا المؤاجر لدى المحكمة المختصة للبت في نزاعات الشغل.

ولا يكون الرجوع عن التوصيل صحيحاً إلا إذا بيّن فيه الأجير مختلف ا لحقوق التي يطالب بها.

إن كل توصيل بإبراء الذمة وقع الرجوع عنه بكيفية صحيحة وكذلك التوصيل الذي لا يمكن التمسك في مواجهته بالسقوط يعتبر بمثابة توصيل بالمبالغ التي تضمنها لا غير ولكن لا يمكن اعتباره كحجة على إبراء ذمة المؤاجر بكيفية نهائية.

3 ـ بطلان التنازل المسبق عن المطالبة:

يلتزم الأجير أحياناً إرضاء منه لرغبة المؤاجر بالتنازل عن بعض المزايا التي يعترف له بها تشريع الشغل. وهنا أيضاً تدخل المشرع لحمايته ضد هذا التنازل.

فالفقرة الثانية من الفصل 745 المكرر مرتين تنص على بطلان «كل ما يصدر من الأجير في التوصيل من تنازل عن المكافآت الممنوحة عن العطل السنوية المؤدى عنها وعن المكافآت المستحقة له تعويضاً عن العطل التي لم يأخذها وعن المكافآت والمزايا المقررة بمقتضى

الاتفاقية الجماعية والتي ما زالت مستحقة له وعن التعويضات التي قد تستحق له نتيجة انتهاء العقد».

الفـرع الرابع : حمايـة الأجـر :

بيّنا كيف يعيّن الأجر، وكيف يؤدى. ولكن ليكون لهذين الأمرين الفائدة المرجوة يجب أن نتأكد من أن الأجر سيؤدى للأجير نفسه ليقوم بدوره المعيشي. والحال أن هناك عدة أخطار تهدد هذه الغاية: الخطر الأول من جانب دائني رب العمل الذين قد تزيد ديونهم على أمواله فلا يبقى للأجير وسيلة لاستيفاء أجره كاملاً. والخطر الثاني من طرف دائني الأجير نفسه الذين قد تسول لهم نفسهم إيقاع الحجز على الأجر لاستيفاء ديونهم فيحرم الأجير من تلك الوسيلة المعيشية. والخطر الثالث من طرف المؤاجر نفسه إما باستعماله طريقة المقاصة متى كان بدوره دائناً للأجير وإما باستعماله معه بعض وسائل ضغط تفقد الأجر جزءاً من قوته الشرائية.

ولتدارك هذه الأخطار سن المشرع مجموعة من القواعد تحمي الأجر في مواجهة دائني المؤاجر وفي مواجهة دائني الأجير وفي مواجهة المؤاجر نفسه وسندرس هذه القواعد في ثلاثة مباحث.

المبحث الأول: حماية الأجر في مواجهة دائني المؤاجر :

في العلاقة بين المؤاجر والأجير يعتبر الأجر ديناً على الأول لفائـدة الثاني. فـإذا أفلس المؤاجر أو أعسر ـ أي إذا زادت ديونه على أمواله ـ فالقاعدة التي يقررها الفصل 1241 من قانون الالتزامات والعقود هي أن ثمن أمواله يوزع بين الدائنين على وجه المحاصة أي بنسبة مبلغ دين كل واحد منهم. فلو طبقنا هذه القاعدة على الأجور لنتج عن ذلك أن الأجير لن يقبض إلا جزءاً من الأجر. وبهذه الكيفية لن يؤدي الأجر مهمته المعيشية.

إلا أن الفصل 1241 المذكـور استثنى من المحاصـة الديـون التي يوجـد بشأنهـا سبب مشـروع لتفضيلهـا على الـديـون الأخــرى. ويضيـف الفصــل 1242 أن من جملة الأسبــاب المشروعة للتفضيل الامتياز.

ويعرف الفصل 1243 الامتياز بقوله: إنه «حق أولية يمنحه القـانون على أمـوال المدين نظراً لسبب الدين». وقـد عدد الفصـل 1248 الديـون الممتازة على مجمـوع المنقولات التي يملكها المدين وذلك وفقاً للترتيب الذي وردت به في الفصل المـذكور. وتـأتي في الدرجـة الرابعة الأجور. والامتياز يضمن الأجور المستحقة عن الستة أشهر السابقة للوفاة أو الإفلاس أو توزيع أموال المدين بين الدائنين.

والقاعدة نفسها مكررة في الفصل 298 من القانون التجاري.

ويتضمن الفصل 1248 المذكور سابقاً مجموعة من القواعد بشأن المسطرة المتعلقة بأداء هذه الديون.

تدابير خاصة لحماية الأجر: بالإضافة إلى الامتياز العام المقرر لضمانة الأجر توجد بعض نصوص تتضمن تدابير استثنائية لحماية الأجر في بعض الأحوال الخاصة فمنها:

أولاً: بمقتضى الفصول 16 إلى 18 من ظهير 24 يناير 1953 يكون المقاول الرئيسي مسؤولاً عن أجور العمال الذين استخدمهم المقاول الفرعي إذا لم يكن لهذا الأخير أصل تجاري ولم يكن مسجلاً في السجل التجاري. إلا أن المؤاجر الرئيسي لا يتحمل هذه المسؤولية إلا إذا وجه إليه الإعلام بعدم الأداء داخل الستين يوماً الموالية لتاريخ استحقاق آخر شهر أو آخر نصف شهر لم يقع أداؤه. ومن جهة أخرى تقتصر مسؤوليته على أداء الأجور المستحقة عن الستة الأشهر الأخيرة.

ثانياً: يعترف الفصل 780 من قانون الالتزامات والعقود للعمال والصناع المستخدمين في تشييد بناء أو أي عمل آخر يقع بالمقاولة بالحق في إقامة دعوى مباشرة ضد من أجري العمل أو البناء لصالحه في حدود المبالغ التي يكون ملزماً بها للمقاول عند إيقاع أحدهم حجزاً عليها وما يلتزم به للمقاول بعد هذا

ثالثاً: بمقتضى البند الرابع من الفصل 1250 من قانون الالتزامات والعقود يتمتع الصانع بامتياز على الأشياء التي سلمت إليه ما دامت في حوزته وذلك لضمانة أجره في صنع تلك الأشياء.

المبحث الثاني: حماية الأجر في مواجهة دائني الأجير:

بمقتضى القواعد القانونية العادية إذا كان الشخص دائناً لشخص آخر وفي نفس الوقت مديناً لشخص ثالث فإن هذا الأخير يمكنه أن يمنع مدين مدينه من أن يفي له دينه بواسطة إجراء يسمى «الحجز لدى الغير» إذ يبلغ إلى ذلك الغير أمراً من المحكمة يمنعه من أداء الدين لدائنه - الذي هو مدين الحاجز - ليتمكن الحاجز من استيفاء دينه مباشرة.

فهل يمكن اللجوء إلى هذه المسطرة متى كان الأجير مديناً؟ أي هل يجوز لدائن الأجير أن يحجز الأجر بين يدي رب العمل؟.

إن تطبيق القاعدة العامة بشأن الحجز لدى الغير من شأنه أن يحرم الأجير من وسيلة عيشه الوحيدة ولذلك اتخذ المشرع تدابير خاصة لحمايته من هذا الخطر بواسطة الظهير المؤرخ في 7 يونيو 1941. لكن هذه الحماية تخف كلما ارتفع مقدار الأجر. ولذلك وضع الفصلان الأول والثاني جدولاً تصاعدياً عين فيه مقدار المبالغ التي يجوز حجزها من أصل الأجر. وهي الآتية:

الأجر السنوي أقل من 2.000 درهم: القدر القابل للحجز: 1/20.

الحصة الواقعة من 2.000 إلى 4.000 درهم: القدر القابل للحجز: 1/10.
الحصة الواقعة من 4.000 إلى 6.000 درهم: القدر القابل للحجز: 1/5.
الحصة الواقعة من 6.000 إلى 8.000 درهم: القدر القابل للحجز: 1/4.
الحصة الواقعة من 8.000 إلى 10.000 درهم: القدر القابل للحجز: 1/3.
الحصة الزائدة على 10.000 درهم: كلها قابلة للحجز.

ويلاحظ أنه لحد الآن لم يقع أي تغيير على المبالغ المذكورة أعلاه.

إلا أنه متى كان الدين الذي وقع من أجله الحجز لدى الغير هو أداء نفقة (مثلاً نفقة مرتبة على الزوج لفائدة الزوجة أو الأبناء) فإنه يجوز حجز نفقة الشهر الجاري من الجزء الذي لا يقبل الحجز بمقتضى الجدول السابق. أما نفقة الأشهر السابقة التي لم تؤد فتخضع للقيد الوارد في الجدول المذكور. (الفصل 5 من ظهير 7 يونيو 1941).

ومن جهة أخرى لا تدخل في حساب الحصة القابلة للحجز المبالغ المستحقة للأجير على وجه الإعانة العائلية أو كتعويض للسكنى وغيرها من التعويضات التي يجعلها القانون غير قابلة للحجز.

المبحث الثالث: حماية الأجر في مواجهة المؤاجر:

يتعرض الأجر في العلاقة بين المؤاجر والأجير إلى خطرين: فمن جهة يمكن أن يكون الأجير مديناً للمؤاجر وذلك لأسباب متعددة: فقد يكون مديناً بسبب مال سلفه له المؤاجر أو بسبب اقتطاعات لأداء ضرائب يتحملها الأجير. ففي مثل هذه الحالات إذا طبقنا قواعد القانون العادي لوجب الرجوع إلى الفصل 357 من قانون الالتزامات والعقود الذي ينص: «تقع المقاصة إذا كان كل من الطرفين دائناً للآخر ومديناً له بصفة شخصية». إلا أن تطبيق المقاصة بكيفية مطلقة قد يؤدي إلى حرمان الأجير من الأجر وبالتالي ينتج عن ذلك أنه يتعذر على الأجر أن يؤدي إذ ذاك وظيفته المعيشية. ولذلك كان من الضروري إيجاد نظام خاص يحدد كيفية اقتطاع الديون التي للمؤاجر على الأجير من الأجر بطريقة تسمح لهذا الأخير بتأدية مهمته المعيشية. ويلاحظ أن المسألة دقيقة لأنه إذا حرم القانون تحريماً مطلقاً المقاصة بين الأجر وديون رب العمل لأصبح أرباب العمل يمتنعون بتاتاً عن تسليف الأجراء حتى ولو كانوا في حالة الحاجة الماسة إلى القرض وهكذا تنقلب الحماية التي أرادها المشرع إلى ضرر. ولذلك يجب إيجاد حل وسط يحمي مصلحة الطرفين.

هذا من حيث الخطر الأول.

ومن جهة أخرى قد يستعمل رب العمل وسائل ضغط غير مباشرة لإلزام الأجير على الشراء من مقتصديات تابعة للورشة أو للمعمل ويجني المؤاجر ربحاً منها.

فكان من الضروري إذن أن يحمى الأجر ضد هذين الخطرين.

أ ـ حماية الأجر ضد المقاصة بين الأجير والمؤاجر :

في ظل قانون المسطرة المدنية القديم كانت المقاصة بين الأجير والمؤاجر تخضع بمقتضى الفصلين 316 و 317 لتدابير مختلفة باختلاف طبيعة دين المؤاجر. لكن القانون الذي صدر سنة 1974 لم يحتفظ بذينك الفصلين مما أصبحت معه أحكام المقاصة بين الأجير والمؤاجر خاضعة للقواعد التالية :

أولاً ـ الديـون :

متى كان المؤاجر دائناً للمدين بسبب قرض مالي أو تسليمه سلعاً من أي نوع كان فإنه لا يمكنه أن يطبق قواعد المقاصة الكلية أي أن يقتطع من الأجر دفعة واحدة كل دينه مهما بلغ قدره بل يعتبر المؤاجر كواحد من الدائنين يدخل معهم بالمحاصة في الجزء القابل للحجز لدى الغير من الأجر. لكن الذي يميزه عن بقية الدائنين هو أنه في ما يعود لحصته يطبق عليها قاعدة المقاصة عن طريق اقتطاعها من الأجر.

ثانياً ـ الضرائب وواجبات الاشتراك في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي أو غيره من الصناديق الاجتماعية :

الأجير ملزم عادة بأداء ضريبة على الأجر وجزء من واجب الاشتراك في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي أو غيره من الصناديق التي توفر معاشاً لبعض الفئات من الأجراء وبصفة عامة يكون المؤاجر هو المسؤول عن هذه الأداءات. ولذلك يتمتع بالحق في اقتطاع مبالغ تلك الأداءات من الأجر الإجمالي الذي يستحقه الأجير.

ثالثاً ـ الغـرامـات :

الأصل أنه لا يجوز للمؤاجر أن يفرض غرامات مالية على الأجير، إلا أنه يوجد استثناءان لهذا التحريم وهما :

- حالة المخالفة للنظام الداخلي.
- حالة المخالفة للمقتضيات المتعلقة بالمحافظة على الصحة وعلى السلامة.

ويخضع تطبيق هذه الغرامات للقواعد الآتية :

1 ـ يعين مقدار الغرامة في نظام يعلق في أمكنة الشغل وأمكنة أداء الأجر. وعلى كل حال لا يجوز أن تزيد الغرامة على المبالغ الآتية :

- $\frac{1}{10}$ الأجر اليومي في حالة مخالفة قواعد حفظ الصحة.
- $\frac{1}{5}$ الأجر اليومي في حالة مخالفة قواعد السلامة.

2 ـ ولا يمكن أن يزيد مجموع الغرامات المفروضة في اليوم الواحد :

- على $\frac{1}{5}$ الأجر اليومي إذا كان لا يزيد على 9 دراهم.
- على $\frac{1}{4}$ الأجر اليومي إذا كان يزيد على 9 دراهم.

3 ـ لا يجوز أن يعاقب على مخالفة واحدة بغرامة مجزأة بين أجور عدة أيام.

4 ـ يجب أن تقيد الغرامات المقبوضة مع اسم الأجير المعاقب ومآل الغرامة في سجل خاص وإلا ففي دفتر الأداء الذي يبقى دائماً تحت تصرف مفتش الشغل أو على سجل الإنذارات المنصوص عليه في الفصل 49 من ظهير 2 يوليوز 1947 المتضمن تنظيم الشغل.

ب ـ حماية الأجير ضد وسائل الضغط غير المباشر التي قد يستعملها المؤاجر:

الخطر على الأجر في هذه الحالة ينحصر في كون المؤاجر قد يسعى ليفرض على الأجير مباشرة أو غير مباشرة لزوم إنفاق أجره كلياً أو جزئياً في متاجر على ملكه أو له فيها مصلحة. ورغبة المشرع هي حماية حرية الأجير ليتصرف بأجره كما يشاء. ولتأمين هذه الحماية نص الفصل 15 من ظهير 1953/1/24 على ما يلي:

يحرم على المؤاجر:

أولاً: أن يلحق بمؤسسته مقتصدية يبيع فيها مباشرة أو غير مباشرة لعماله أو مستخدميه أو عائلاتهم مواد غذائية وسلعاً من أي نوع كانت.

ثانياً: أن يفرض على عماله أو مستخدميه وجوب إنفاق أجورهم، كلها أو بعضها، في متاجر يعينها لهم.

ثالثاً: أن يدفع هو مباشرة إلى مموني عماله ثمن السلع التي يقدمونها لهم ما لم يكن هنالك اتفاق كتابي يقضي بخلاف ذلك.

إلا أنه يجوز إنشاء مقتصديات في الأوراش والمؤسسات الفلاحية أو الصناعية والمناجم البعيدة عن مراكز التموين.

كما يحرم على كل رئيس ورشة وبصفة إجمالية على كل شخص له سلطة على العمال والمستخدمين في المؤسسة أن يبيعهم، مقابل ربح، بضائع أو مواد غذائية.

الرقابة المسبقة على الاعفاء من الخدمة

إذا نظرنا إلى إعفاء الأجير من الخدمة بمنظار القانون الخاص لتبين أنه حق للمؤاجر قد يترتب على استعماله في بعض الأحيان الحكم عليه بأداء تعويض أو عدة تعويضات. ولكن الرقابة القضائية هذه تبقى رقابة لاحقة أي أنها تأتي بعد حصول الإعفاء لتقرر ما إذا كان مشروعاً أو غير مشروع. وحتى في الحالة التي تقضي فيها المحكمة بإرجاع الأجير إلى عمله فإنه لا يمكن إكراه المؤاجر على تنفيذ هذا الحكم ولذلك يعوض بلزوم أداء تعويض ككل امتناع عن تنفيذ التزام بعمل. وسيدرس ذلك بتفصيل عند الكلام عن انتهاء عقد الشغل.

فلتأمين حماية أكثر فعالية للاستقرار في الشغل وتجنباً للاضطرابات الاقتصادية التي قد تترتب على إعفاء عدد كبير من الأجراء دفعة واحدة وعن إغلاق المؤسسة الصناعية والتجارية فإن المشرع عمد إلى إقامة رقابة إدارية سابقة. فقد كان الظهير المؤرخ في 31 أكتوبر 1940 قد أخضع لرخصة إدارية الإغلاق الكلي أو الجزئي لمؤسسة صناعية أو تجارية وكذلك إعفاء كل أو بعض أجراء هذه المؤسسات دون تعويضهم بأجراء آخرين.

وبعد أن غير هذا الظهير بتاريخ 20 مارس 1942 عوض بمرسوم ملكي مؤرخ في 14 غشت 1967.

وبمقتضى هذا النص يخضع لرخصة من عامل الإقليم أو العمالة الإغلاق الكلي أو الجزئي لكل مؤسسة صناعية أو تجارية سواء كانت تستخدم أو لا تستخدم أجراء. كما يخضع لرخصة إعفاء كل أو بعض أجراء هذه المؤسسات دون تعويضهم بأجراء آخرين خلال ثمانية أيام متى كانت هذه المؤسسات ستستمر في عملها ولو جزئياً باستثناء الحالات التي يتعلق فيها الأمر بإعفاء عمال أو مستخدمين وقع تشغيلهم من أجل تنفيذ عمل مؤقت أو شغل فصلي.

يوجه طلب الإغلاق برسالة مضمونة إلى عامل الإقليم أو العمالة التي توجد فيها المؤسسة وترفق الرسالة بجميع المستندات لا سيما المستندات التي تتعلق بالوضعية المالية للمؤسسة وباستحالة مواصلة استثمارها. ويجب على العامل أن يبت في الطلب داخل أجل

أقصى مدته ثلاثة أشهر بعد استشارة لجنة نص على تكوينها مرسوم ملكي آخر صادر بنفس التاريخ. وفي حالة عدم الجواب داخل الأجل المذكور سابقاً يعتبر الإغلاق مسموحاً به.

أما طلب إعفاء كل أو بعض الأجراء دون تعويضهم بأجراء آخرين فيجب أن يوجه برسالة مضمونة مصحوبة بكل المستندات المفيدة إلى العون المكلف بتفتيش الشغل وهذا الأخير يوجه الطلب مرفوقاً برأيه الشخصي إلى العامل. وفي حالة الإعفاء الجماعي يمكن للعامل قبل أن يبت في الموضوع أن يستشير اللجنة المشار إليها سابقاً سواء اعتبر تلقائياً أن تلك الاستشارة مفيدة أو طلب ذلك منه العون المكلف بتفتيش الشغل. وعلى عكس ما تقرر في الحالة السابقة فإن عدم الجواب داخل ثلاثة أشهر يعتبر رفضاً.

وينص المرسوم الملكي على عقوبات من سجن وغرامة عن المخالفات للمقتضيات السابقة.

وفي حالة رفض الرخصة يمكن للمؤاجر أن يقدم تظلماً استعطافياً إلى وزير الداخلية وإذا لم يلغ الوزير قرار العامل جاز للمؤاجر أن يرفع طعناً بسبب الشطط في استعمال السلطة لدى الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى كما يمكنه أن يقدم هذا الطعن دون أن يسبقه تظلم استعطافي. ومن جهة أخرى فإن المخالفة التي تصدر عن المؤاجر وما قد يترتب عليها من عقوبات زجرية لا تؤثر على القواعد التي تحكم العلاقات بين المؤاجر والأجراء في إطار عقد الشغل كما سيقع بيان ذلك في الباب الثاني.

عدم منافسة المؤاجر وعدم إفشاء سر المهنة

درسنا في الفصول السبع السابقة القواعد التنظيمية التي ترمي إلى حماية الأجير في جسمه ومصالحه المادية. لكن علاقة الشغل بوصفها علاقة ثنائية تبادلية تفرض على الأجير التزامات مقابل الحقوق التي يتمتع بها. فهناك التزامات ناتجة عن العقد نفسه وستدرس في الباب الثاني في إطار عقد الشغل. كما توجد التزامات أخرى ذات صفة تنظيمية منها بنوع خاص الالتزام بعدم منافسة المؤاجر (الفرع الأول) والالتزام بعدم إفشاء سر المهنة (الفرع الثاني).

الفرع الأول: عدم منافسة المؤاجر:

المنافسة بحد ذاتها أمر طبيعي ومحمود في المجتمع الحر حيث يحاول كل فرد أن يفوز علي الأشخاص الآخرين الذين يقومون بنفس العمل الذي يقوم به هو. وتلعب المنافسة دوراً هاماً في جميع ميادين النشاط البشري لا سيما الميدان الاقتصادي.

ومفهوم المنافسة الاقتصادية هو التنازع على الزبناء حيث يحاول كل واحد من المتنافسين جلب أكبر عدد منهم.

ووسائل المنافسة عديدة ومتنوعة منها الإعلان والترخيص في الأثمان والإتقان في الصنع والإغراء في العرض. إلا أنه توجد إلى جانب هذه الوسائل المشروعة وسائل أخرى غير مشروعة لأنها تستند على أسس مخالفة للحقيقة كالتاجر الذي يروج دعاية ضد تاجر آخر. وهذا ما يسمى بالمنافسة غير المشروعة وقد حرمها القانون في التجارة.

وقد دخلت فكرة المنافسة غير المشروعة ميدان الشغل أيضاً حيث تنصب على العلاقة بين الأجير والمؤاجر. فالأجير بحكم عمله قد يعلم من هم زبناء المؤاجر، كما أنه يطلع على أسرار العمل ويكتسب من خلال العمل تجربة ومعرفة مهنية. وبوسعه أن يستعمل هذه المعلومات وهذه التجربة لتحويل الزبناء عن المؤاجر لفائدته هو شخصياً وذلك إما أثناء قيام العقد وإما بعد انتهائه.

فأثناء قيام عقد الشغل قد يقوم الأجير في نفس الوقت لحسابه الخاص بنفس العمل الذي يقوم به المؤاجر. مثلاً مستخدم في محل حلاقة يتعرف على زبناء المحل ثم يتفق معهم على قص شعرهم في منازلهم بثمن أرخص. فمثل هذا العمل يعتبر منافسة غير مشروعة وهو بالتالي أمر غير مشروع إلا أنه في الواقع يكون من الصعب منعه ما دام الأجير لم يتعاقد مع مؤاجر آخر ولم يفتح محلاً باسمه.

أما المنافسة التي تسترعي اهتمام المشرع والمحاكم فهي المنافسة التي تقع من طرف الأجير بعد انتهاء عقد الشغل بينه وبين المؤاجر. وتكون هذه المنافسة إما باستخدامه لدى مؤاجر آخر وإما بفتحه محلاً لحسابه الخاص.

وقد جرت العادة أن يحتاط رب العمل لهذا الأمر بإدراج شرط في عقد الشغل يسمى «شرط عدم المنافسة» أو «شرط عدم الاستخدام». ويقصد بالأول ألا يفتح الأجير محلاً لحسابه ينافس محل المؤاجر السابق ويعني الثاني أن لا يشتغل الأجير لدى مؤاجر آخر ينافس المؤاجر السابق.

موقف القانون المغربي من المسألة:

لتحديد هذا الموقف يجب الجواب عن السؤالين التاليين:

- هل يحرم القانون المغربي على الأجير تلقائياً منافسة رب العمل؟
- هل يجيز هذا القانون شرط عدم المنافسة وشروط عدم الاستخدام؟.

أولاً: لم يتضمن القانون المغربي أي نص يحرم تلقائياً على الأجير الذي انتهى عقده الانصراف لحسابه الخاص إلى تعاطي نفس الحرفة التي كان يتعاطاها لحساب المؤاجر السابق.

أما شرط عدم الاستخدام فقد تعرض له الفصل 758 مكرر من قانون الالتزامات والعقود الذي أضافه ظهير 6 يوليوز 1954. لكنه وضع المسألة في إطار فسخ العقد بكيفية تعسفية من طرف الأجير. ففي هذه الحالة إذا أجر خدماته مرة أخرى فإن المؤاجر الجديد يكون مسؤولاً بالتضامن - بمقتضى الفصل المذكور - عن الضرر الحادث للمؤاجر القديم إذا ثبت تدخله في قطع الأجير عمله الأول أو إذا شغل عاملاً وهو يعلم بسبق ارتباطه بعقد شغل أو إذا استمر في تشغيل عامل بعد علمه بسبق ارتباطه بمقتضى عقد شغل بمؤاجر آخر.

ثانياً: تنص الفقرة الثانية من الفصل 109 من قانون الالتزامات والعقود على صحة الشرط التعاقدي الذي يمنع فيه أحد الطرفين نفسه من مباشرة حرفة معينة خلال وقت وفي منطقة محددين. أي أن شرط عدم المنافسة التي يلتزم به الأجير يكون صحيحاً بشرط أن يكون مقيداً في الزمان والمكان. وهذان الشرطان مقتبسان من الاجتهاد القضائي الفرنسي في الموضوع.

وقد تضمن نموذج عقد الشغل الموضوع بقرار من وزير الشغل في 15 نونبر 1964 للعمال

المهاجرين إلى المغرب فقرة تنص على أنه إذا اشترط على الأجير عدم فتح محل من نفس النوع الذي يشتغل فيه فإن هذا الشرط لا يمكن أن يمتد لأكثر من اثني عشر شهراً بعد انتهاء أو فسخ عقد الشغل ولا لمسافة تزيد على 100 كيلومتر من مكان الشغل.

وقد أتيح للمحاكم المغربية أن تصدر أحكاماً عديدة في الموضوع. فاعتبرت أن اشتراط عدم المنافسة داخل المغرب كله هو اشتراط غير مشروع لأنه يمس بمبدأ حرية الشغل الذي يقرره الفصل 727 (حكم المحكمة الابتدائية بالدار البيضاء في 10 أبريل 1933 ـ كازيت محاكم المغرب عدد 542 الصادر بتاريخ 20 مايو 1933 صفحة 151).

الفرع الثاني : عدم إفشاء سر المهنة :

إن الأجير ـ لا سيما في الصناعة ـ يطلع غالباً بحكم عمله على أسرار الصنع فيصبح بوسعه أن يستعمل تلك المعلومات كسلاح في وجه المؤاجر ووسيلة للكسب عن طريق إفشائها إلى أشخاص آخرين ينافسون ذلك المؤاجر. وقد احتاط المشرع لهذا الخطر لا بتدابير مدنية فحسب بل أيضاً بنصوص زجرية إذ جعل من إفشاء سر المهنة جريمة يعاقب عليها بالحبس والغرامة.

فقد كان الفصل 344 من القانون الجنائي الصادر في 26 أكتوبر 1953 يعاقب بالسجن من شهر إلى سنة وبالغرامة من ستة آلاف إلى مائة ألف فرنك «كل مكلف بعمل في منشأة تجارية أو صناعية أو مهنية تعمد عن سوء نية إفشاء أو اطلاع الغير على أسرار المنشأة التي يعمل فيها أو سبق له العمل فيها أو حاول إفشاء تلك الأسرار أو اطلاع الغير عليها.

وقد تعرض القانون الجنائي الصادر في 26 نونبر 1962 (الجاري به العمل حالياً) لإفشاء سر المصنع في الفصل 447 الذي رفع العقوبة وميز بين عدة حالات حسبما يقع إفشاء الأسرار إلى مغربي مقيم في المغرب أو إلى أجنبي أو إلى مغربي مقيم في بلد أجنبي. وفي الحالة الثانية والثالثة تكون العقوبة أشد. ويحكم بالحد الأقصى للعقوبة إذا كانت الأسرار متعلقة بمصنع للسلاح أو الذخيرة الحربية وهو ملك للدولة. وفي جميع الحالات يمكن الحكم بحرمان المحكوم عليه من ممارسة حق أو عدة حقوق من الحقوق الوطنية أو المدنية أو العائلية من خمس إلى عشر سنوات.

في عقد الشغل

إن العلاقات الفردية بين المؤاجر والأجير ـ مع مراعاة صفة النظام العام التي تتصف بها القواعد المضمنة في تنظيم الشغل الذي درس في الباب الأول ـ تندرج في إطار عقد فردي يعرف اليوم باسم «عقد الشغل». وهو الذي سيدرس في هذا الباب حيث سنستعرض على التوالي ماهيته ومميزاته القانونية ثم تكوينه وأخيراً انقضاءه.

تصميم

الجزء الأول: ماهية عقد الشغل ومميزاته القانونية.

الجزء الثاني: تكوين عقد الشغل.

الجزء الثالث: انتهاء عقد الشغل وتوقفه.

الجزء الأول

ماهية عقد الشغل ومميزاته القانونية

يمكن تعريف عقد الشغل كما يلي:

عقد الشغل هو اتفاقية بمقتضاها يضع شخص، يسمى الأجير، نشاطه المهني في خدمة شخص آخر يسمى المؤاجر تكون له سلطة عليه ويؤدي له مقابلاً يسمى الأجر.

ومن هذا التعريف تتبين العناصر المكونة لعقد الشغل (الفصل الثاني) ومميزاته القانونية (الفصل الثالث) وهذا ما يسمح فيما بعد بتبيين استقلال عقد الشغل (الفصل الرابع). ولكنه يتعين علينا أولاً أن نبين من هم الأطراف في عقد الشغل (الفصل الأول).

يتبين من تعريف عقد الشغل المنقول أعلاه أنه يشتمل على طرفين: المؤاجر والأجير ولكل منهما خاصياته.

الفرع الأول: المؤاجر:

المؤاجر هو الطرف الذي ينجز الشغل لفائدته وهو الذي يؤدي الأجر.

وللمؤاجر سلطة نابعة من علاقة التبعية التي تجعل الأجير تابعاً له. كما أن له سلطة تأديبية يمارسها تحت الرقابة القضائية كما سنرى ذلك حين دراسة العلاقات الجماعية موضوع القسم الثالث.

هذا وإن المؤاجر يمكن أن يكون شخصاً ذاتياً أو شخصاً معنوياً.

أ ـ المؤاجر شخص ذاتي:

كل شخص ذاتي يمكنه أن يكون مؤاجراً أي أن يستخدم أجراء لكي يؤدوا شغلاً لفائدته مقابل أجر.

لكن الشغل المأجور الذي يسري عليه قانون الشغل يقتضي أن يكون المؤاجر متوفراً على الشروط التي تسمح له بتعاطي النشاط الذي أبرم من أجله عقد الشغل.

والأسباب التي تحول دون تمتع الشخص بصفة مؤاجر متعددة ومتنوعة فمنها ما يعود إلى عدم تمتعه بالجنسية المغربية ومنها ما يعود إلى وضعيته الخاصة كالموظف الذي يمنعه قانون الوظيفة العمومية من تعاطي التجارة والصناعة ومنها ما يعود إلى أحكام قضائية تمنعه من تعاطي بعض النشاطات كعقوبة على بعض أنواع من الجرائم.

ب ـ المؤاجر شخص معنوي:

يمكن أن يكون المؤاجر شخصاً معنوياً من أشخاص القانون الخاص أو من أشخاص القانون العام.

ويدخل ضمن أشخاص القانون الخاص الشركات على اختلاف أنواعها والجمعيات على اختلاف أنواعها أيضاً، لا فرق بين الشخص المعنوي الذي هدفه الكسب والشخص المعنوي الذي يرمي إلى هدف آخر غير الكسب.

لكنه من الضروري التمييز بين الشخص المعنوي المتوفر على كافة الشروط القانونية التي تخوله هذه الصفة ومجرد الاسم التجاري المتمثل غالباً في استعمال لفظة «مؤسسة» يتبعها اسم الشخص أو نوع العمل ولكن دون أن يتعلق الأمر بشركة إذ لا يكفي استعمال لفظة «مؤسسة» للقول بأن الأمر يتعلق حتماً بشركة.

أما أشخاص القانون العام فهم على أنواع وقد عالجنا هذا الموضوع عند الكلام عن اختصاص قضاء الشغل. وينتج عن ذلك أن علاقة الشغل حين لا يوجد قانون يقضي باعتبارها علاقة «تنظيمية» كما هو الأمر في إطار الوظيفة العمومية فإنها تعتبر علاقة تعاقدية أي عقد شغل.

الفرع الثاني: الأجير:

الأجير هو الشخص الذاتي الذي يلتزم بأداء الشغل. وسيأتي الكلام بتفصيل عن مفهوم هذا الالتزام أثناء درس العناصر المكونة لعقد الشغل.

وسنرى عند الكلام عن أنواع عقود الشغل أنه يترتب على تعدد تلك الأنواع تصنيف الأجراء إلى عدة أصناف حسب نوع العقد.

والذي نلاحظه الآن بنوع خاص هو أن عقد الشغل لا يمكنه أن يمس بالحريات الأساسية التي يتمتع بها الأجير. وقد تضمن القانون قواعد عديدة من شأنها أن تحمي حرية الأجير، فمن بين تلك القواعد:

– تحريم عقد شغل لمدى الحياة أو ما يماثلها فقد نص الفصل 728 من قانون الالتزامات والعقود على أنه «يبطل كل اتفاق يلتزم بمقتضاه شخص بتقديم خدماته طوال حياته أو لمدة تبلغ من الطول حداً بحيث يظل ملتزماً حتى موته».

– حماية الحرية النقابية والسياسية وحرية الإضراب. فقد نص الفصل التاسع من الدستور على أنه يضمن لجميع المواطنين «حرية الانخراط في أية منظمة نقابية وسياسية حسب اختيارهم» كما نص الفصل 14 منه على أن «حق الإضراب مضمون».

– حماية الحرية الشخصية في ما يعود إلى حقوق الإنسان. علماً بأن دستور 1992 تضمن في ديباجته تمسك المغرب بهذه الحقوق. وفي نطاق هذه الحماية يعتبر باطلاً كل شرط في عقد شغل يحرم على الأجير ممارسة حقوقه كإنسان من ذلك الحق في الزواج سواء تعلق الأمر بأجير ذكر أو أنثى.

العناصر التي يتكون منها عقد الشغل كما تستنتج من التعريف السابق ثلاثة: أداء الشغل والأجر وعلاقة التبعية.

أما الأجر فقد تقدمت دراسته في إطار تنظيم الشغل فبقي علينا أن ندرس الآن العنصرين الآخرين: أداء الشغل وعلاقة التبعية.

الفـرع الأول: أداء الـشغــل:

تقتضي دراسة هذا الموضوع بحث المسائل الآتية:

أ - صفات أداء الشغل.

ب - كيفية أداء الشغل.

أ ـ صفات أداء الشغل:

يؤدى الشغل في عدة عقود كالوكالـة والشركـة وعقد الاستصنـاع. ولكن ليجوز القـول بوجود عقد شغل يجب أن تتوفر في الشغل ثلاثة شروط:

1 ـ أن يصدر عن المتعاقد شخصياً.

2 ـ أن يكون اختيارياً وحراً.

3 ـ أن يؤدى خارجاً عن إطار الوظيفة العمومية.

أولاً ـ الصفة الشخصية لأداء الشغل:

يفترض عقد الشغل أن الأجير يلتزم بأن يضع عمله الشخصي ـ لا عمل شخص آخر ـ في خدمة المؤاجر، أما إذا كان يلتزم بالقيام بعمل ما بواسطة أشخاص آخرين لفـائدة مقـاول رئيسي فلا يمكن أن يطلق عليـه اسم عقد شغـل بل يسمى عقـد مقاولـة ثانـوية. ويعبـر عنه بـالفرنسيـة بلفظة marchandage التي تـرجمت بـ «مساومـة على أجور العمـال» أو «استثمار

العمال من قبل المقاول الثانوي». وهذا العقد فيه خطران على العمال: فمن جهة يؤدي إلى إنقاص الأجر لأن المقاول الثانوي الذي يلتزم بتقديم عدد من العمال لا غير دون أن يساهم هو نفسه بأي عمل، يسعى إلى تحقيق ربح سيكون على حساب الأجر. ومن جهة أخرى قد يكون المقاول الثانوي معسراً الأمر الذي يهدد الأجير بالحرمان من الأجر. وقد اتخذ المشرع بعض التدابير لحماية الأجير من هذين الخطرين:

فمن جهة: نص الفصل 16 من ظهير 24 يناير 1953 على منع المساومة على أجور العمال وقد عرف الفصل المذكور «المساومة على أجور العمال» بقوله: إنها تعتبر موجودة حين يتفق مقاول ثانوي يسمى «المساوم» مع المقاول الرئيسي على أن يقدم له فقط اليد العاملة التي يحتاج إليها مقابل ربح على هذه اليد العاملة يزيد على 10%.

أما إذا كان الربح العائد للمقاول الثانوي يقل عن 10% كان العقد صحيحاً. ولكن يجب أن تعين شروط أداء الأشغال المطلوب إنجازها وكيفية تعيين الأجر في عقد مكتوب يعرض لموافقة مفتش الشغل.

ولكن بمقتضى الفصل 17 من الظهير نفسه لا تعتبر مساومة على الأجور:

أولاً: المقاولة الثانوية أو عقد الاستصناع الذي يكون فيه الصانع هو نفسه المقاول ولا تكون هذه المقاولة مقتصرة على تقديم اليد العاملة.

ثانياً: الشغل الذي تنجزه مجموعة من العمال بالاشتراك فيما بينهم سواء كانت الشركة مبرمة بعقد أو مجرد شركة واقعية.

ومن جهة أخرى: متى كان عقد المقاولة الثانوية لا يشمل سوى تقديم اليد العاملة ولم يكن المقاول الثانوي صاحب مؤسسة مسجل في السجل التجاري ولا مالك أصل تجاري فإن المقاول الأصلي يبقى مسؤولاً محله، عند الاقتضاء، عن أداء الأجور والتعويضات عن العطلة السنوية المؤدى عنها والتعويض عن حوادث الشغل والأمراض المهنية ووجيبة الاشتراك في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

ثانياً ــ الصفة الاختيارية لأداء الشغل:

الصفة الاختيارية تميز كل العقود لأن الإكراه يعتبر عيباً من عيوب الرضى الذي هو ركن من أركان العقد الجوهرية. وعليه فالشغل الإجباري لا يمكنه أن يدخل في إطار عقد الشغل فالسجين الذي يشتغل مكرهاً في السجن لا يبرم عقد شغل.

ولكن مع ذلك فإن الشغل الإجباري نفسه يتمتع ببعض مزايا الشغل المبرم في إطار عقد الشغل. فمثلاً في التشريع المغربي (ظهير 30 شتنبر 1946) يتمتع السجين بنفس المزايا التي يتمتع بها العامل الحر بمقتضى عقد شغل في حالة إصابته بحادث شغل أو بأحد الأمراض المهنية، كما يتمتع بنفس الحق الأشخاص الذين تضعهم إدارة عمومية تحت تصرف جماعة

عمومية أو مصلحة عمومية أو شخص خصوصي لإنجاز عمل ما.

ثالثاً ــ تنافي عقد الشغل والوظيفة العمومية:

مبدئياً يمكن أن يبرم عقد شغل في جميع المهن ولأي نوع كان من أنواع الشغل المادي أو الفكري. ولا يستثنى من ذلك إلا العمل في الوظيفة العمومية. فالرابطة التي تربط الموظف بالدولة أو بالهيئات العمومية ليست رابطة تعاقدية بل توصف بأنها رابطة نظامية.

ولا يعود هذا الفرق إلى طبيعة العمل لأن كثيراً من الأعمال التي يقوم بها الموظف شبيهة بأعمال يقوم بها أشخاص آخرون في القطاع الخاص (مثلاً طبيب يشتغل في مستشفيات الدولة أو مهندس أو محاسب الخ..) وإنما يعود الفرق إلى طبيعة القانون الإداري الذي يجعل الموظف خاضعاً لنظام خاص.

ويترتب على هذا الفرق نتيجتان مهمتان:

أ ـ المنازعات التي تنشأ بين الموظف والدولة بسبب الشغل لا ترفع للمحاكم التي تنظر في نزاعات الشغل.

ب ـ لا يجوز للموظف أن يتخلى على الوظيفة قبل أن تقبل استقالته (الفقرة الثانية من الفصل 77 من الظهير المؤرخ في 24 يبراير 1958 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية) بينما في عقد الشغل غير المحدود المدة يجوز للأجير أن يفسخه دون رضى المؤاجر على شرط أن يعطيه الأجل الجاري به العمل (الفصل 754 من قانون الالتزامات والعقود).

إلا أن جميع الذين يؤدون شغلاً لفائدة الهيئات العمومية ليسوا بموظفين إذ يفترض في الموظف صفة الدوام والانخراط داخل إطار أو سلك. ولذلك فالذين يؤدون عملاً ولا تتوفر فيهم هاتان الصفتان ليسوا بموظفين، ويدخل في عداد ذلك الأشخاص الذين يربطهم بالدولة عقد شبيه بعقود القطاع الخاص. كالأفراد الذين يقدمون برامج خاصة للإذاعة والمياومين الذين يقومون بأشغال مادية، مثلاً حين تقوم الدولة أو البلدية بتنفيذ مشروع مباشر فتأخذ عدداً من العمال في عمليات تنظيف المدينة بين وقت وآخر ـ عمال الإنعاش الوطني الخ...).

ب ــ كيفية أداء الشغل:

في تنفيذ عقد الشغل يخضع الأجير لبعض الالتزامات لا سيما الالتزامات الآتية:

تنفيذ التعليمات التي يتلقاها من المؤاجر والمحافظة على الأشياء التي تسلم إليه لإنجاز الشغل وتنفيذ الشغل حسب قواعد الفن.

1 ــ تنفيذ تعليمات المؤاجر:

يمتاز عقد الشغل برابطة التبعية التي ستدرس فيما بعد.

وتقتضي هذه التبعية من طرف الأجير الالتزام بالامتثال في إنجاز الشغل للتعليمات التي يتلقاها من المؤاجر. وبمقتضى الفصل 738 من قانون الالتزامات والعقود يكون الأجير مسؤولاً

عن النتائج التي تترتب على عدم تنفيذه للتعليمات التي تلقاها متى كانت صريحة ولم يكن له مبرر خطير يدعوه لمخالفتها ويضيف الفصل نفسه أنه إذا وجد هذا المبرر لزمه أن يخبر به رب العمل وأن ينتظر تعليماته إلا أنه يمكنه استثنائياً أن يخالف تعليمات المؤاجر دون أن ينتظر تعليمات جديدة منه متى كان هذا التأخير يترتب عليه ضرر محقق أو محتمل.

2 ـ المحافظة على الأشياء التي تسلم له:

يشمل هذا الالتزام وجوب المحافظة على الأشياء التي تسلم للأجير من أجل إنجاز الخدمات طيلة مدة الشغل ثم إرجاعها عند انتهاء الشغل.

ويسأل الأجير عن العيب والهلاك الحاصل بخطأه لكنه لا يسأل عن العيب والهلاك الناتج عن الحادث الفجائي أو القوة القاهرة اللذين لم يتسببا عن تصرفه المقصود أو عن خطأه مع استثناء حالة مطله في رد الأشياء التي عهد إليه بها (الفصل 741 الفقرة الأولى).

هذا وإن هلاك الشيء الحاصل نتيجة العيوب التي تلحقه أو نتيجة شدة قابليته للكسر يعتبر بمثابة الحادث الفجائي إذا لم يكن ثمة خطأ من طرف الأجير (الفصل 741 الفقرة الثانية).

أما سرقة أو اختلاس الأشياء التي يجب على الأجير ردها إلى المؤاجر فلا يعتبر بمثابة القوة القاهرة المبرئة لذمته ما لم يثبت أنه اتخذ كل ما يلزم من الحيطة لدرء هذا الخطر (الفصل 742).

ويستنتج من القواعد السابقة أن الأجير مسؤول عن الأشياء التي يتسلمها لإنجاز الشغل ما لم يثبت وجود سبب يحلله من هذه المسؤولية وهذا ما يحمل على القول بأن التزامه هو التزام غاية لا التزام وسيلة.

3 ـ تنفيذ الشغل حسب قواعد المهنة:

يجب على الأجير أن ينجز الشغل طبقاً للقواعد المهنية الخاصة بنوع الشغل الذي كلف به. وهو بمقتضى الفصل 737 مسؤول عن عدم مهارته. ومعيار المهارة يقدر بالنظر إلى مهارة أجير متوسط من نفس المهنة ما لم يتضمن العقد شرطاً صريحاً على خلاف ذلك.

ولا يمكن أن يتحلل الأجير من هذه المسؤولية. وكل شرط مخالف لذلك يكون عديم الأثر (الفصل 737 الفقرة الثانية).

الفرع الثاني: علاقة التبعية:

التبعية عنصر جوهري في عقد الشغل لأنها هي التي تعطيه استقلاله عن عقود أخرى تشبهه من عدة وجوه ولكن تنعدم فيها هذه العلاقة.

غير أن تعيين طبيعة هذا العنصر موضوع جدل فقهي:

فهنالك نظرية تقليدية أخذت بها محكمة النقض الفرنسية وخلاصتها أن الأجير ينفذ

الشغل تحت إشراف المؤاجر الذي يوجه له الأوامر والتعليمات. ويكون الأجير ملزماً بالامتثال لها. وتوصف التبعية في هذا المفهوم بتبعية «قانونية» لأنها تنتج عن الرابطة التعاقدية وحدها. وفي هذا التصور لا عبرة بوضعية الأجير الاجتماعية أو الاقتصادية أي سواء كان غنياً أو فقيراً إذ يتساوى في ذلك المهندس ومدير الشركة اللذان يتقاضيان أجراً مرتفعاً مع عامل بسيط في تلك الشركة لا يتقاضى سوى الحد الأدنى للأجر.

ومقابل هذا التصور التقليدي لمفهوم التبعية ظهر تصور جديد قال به لأول مرة الأستاذ كوش في سنة 1913 في مقال نشره تحت عنوان «رابطة التبعية عنصر من العناصر المكونة لعقد الشغل» وبمقتضى هذا التصور توصف التبعية بكونها «اقتصادية».

وبهذا الصدد يقول كوش: «توجد تبعية اقتصادية حين يعتمد الشخص الذي يؤدي الشغل على ما يحصله من هذا الشغل كمورد وحيد أو كمورد رئيسي للعيش. ومقابل ذلك فإن الذي يدفع أجر الشغل يستعمل نشاط من يؤديه بكامله وبكيفية منتظمة» أي أن التبعية الاقتصادية تفترض عنصرين: الأول هو أن الأجير يحصل على وسيلة عيشه كلها أو جلها من عمله، والثاني هو أنه يخصص كل نشاطه لفائدة المؤاجر الذي يجب عليه مقابل ذلك أن يضمن له عملاً منتظماً يمكن للأجير أن يعتمد عليه لكسب عيشه.

هذا وإن المعيار الاقتصادي للتبعية من شأنه أن يوسع نطاق الحماية القانونية للشغل. فهو يشمل كثيراً من أنواع النشاط التي تنعدم فيها التبعية القانونية كما هو الأمر بالنسبة إلى الشغال المنزلي أي الذي يشتغل في منزله لفائدة مؤاجر أو عدة مؤاجرين وكذلك الوكلاء التجاريين ووكلاء التأمين وغيرهم. إلا أنه يؤدي في نهاية الأمر إلى إحلال فكرة علاقة الشغل محل عقد الشغل. وقد كانت محكمة النقض الفرنسية في بادىء الأمر متمسكة بالتصور التقليدي الذي يأخذ بالتبعية القانونية. ولكن المشرع الفرنسي أظهر مراراً عديدة ميلاً إلى الأخذ بفكرة التبعية الاقتصادية لا سيما في مادة الضمان الاجتماعي. ومثال ذلك المرسوم الصادر بتاريخ 19 أكتوبر 1945 بشأن الضمان الاجتماعي والذي يصرح في فصله الثاني أن الاشتراك في ذلك الضمان يكون إلزامياً بالنسبة لكل شخص ذي جنسية فرنسية له صفة أجير أو يشتغل بأية صفة كانت وفي أي مكان كان لفائدة مؤاجر واحد أو عدة مؤاجرين.

وإلى جانب هذه النصوص المتعلقة بالضمان الاجتماعي هنالك نصوص تشريعية أخرى في فرنسا تميل إلى الاعتراف الصريح أو الضمني بالتبعية الاقتصادية في حقل قانون الشغل نفسه. فمن ذلك مثلاً القانون الصادر بتاريخ 29 مارس 1935 بشأن قانون الصحافيين المهنيين الذي يسند هذه الصفة إلى الأشخاص الذين يحصلون «الجزء الأكبر من الموارد اللازمة لهم للعيش» من نشاطهم الصحافي وكذلك القانون الصادر بتاريخ 18 يوليوز 1937 بشأن النظام القانوني للمتجولين والممثلين التجاريين. فهذا النظام عندما سرد الشروط اللازمة لتكوين عقد الشغل بين هؤلاء الأشخاص ومؤاجريهم لم يذكر من بينها التبعية القانونية. وكذلك أيضاً قانون

فاتح غشت 1941 وقانون 18 يونيه 1943 المتعلقين بالشغالين المنزليين فهذان القانونان يمتعان هؤلاء الشغالين بكثير من المزايا التي يعترف بها قانون الشغل في حين أنهما يستبعدان صراحة رابطة التبعية ويقتصران على التبعية الاقتصادية وحدها.

كما أن الاجتهاد القضائي في فرنسا بالرغم عن تمسكه بمبدأ التبعية القانونية فيما عدا الحالات التي يقرر فيها القانون عكس ذلك قد وجد نفسه متأثراً بالتيار الذي يميل نحو الأخذ بالتبعية الاقتصادية وذلك فإن هذا الاجتهاد القضائي أصبح يتساهل أكثر مما مضى في تحليل مفهوم التبعية القانونية نفسها فلا يشترط حتماً وفي كل الأحوال وجود رقابة مستمرة من طرف المؤاجر على الأجير. فمثلاً في حالة المهن الحرة يكتفي ببعض القيود الثانوية كأن يلزم الطبيب بساعات معاينة مفروضة عليه.

وهذا التطور الذي حدث في فرنسا في مفهوم علاقة التبعية مع الميل إلى توسيع نطاقه يشاهد أيضاً في التشريع والقضاء في المغرب.

فمن بين النصوص التشريعية نشير بنوع خاص إلى:

ـ ظهير 31 دجنبر 1959 بشأن الضمان الاجتماعي الذي حل محله ظهير 27 يوليوز 1972 والذي ينص في الفصل الثاني في فقرته الثانية على أنه يخضع لزوماً لنظام الضمان الاجتماعي: المتمرنون والأشخاص الأجراء من كلا الجنسين الذين يشتغلون لفائدة مؤاجر واحد أو عدة مؤاجرين: «أياً كان نوع أجرهم وشكل وطبيعة وصحة عقدهم».

ـ وظهير 18 أبريل 1942 المتضمن قانون الصحافيين المهنيين والذي يستعمل نفس العبارات الواردة في القانون الفرنسي الصادر بتاريخ 29 مارس 1935 إذ يصرح في فصله الأول: «يعتبر صحافياً مهنياً من كان شغله الرئيسي المنتظم والمؤدى عنه الأجر هو ممارسة المهنة والذي يحصل منها الجزء الأكبر من الموارد اللازمة للعيش».

ـ ظهير 21 مايو 1943 المنظم لمهنة المتجولين والوكلاء في التجارة والصناعة الذي يستعمل أيضاً نفس العبارات التي تضمنها القانون الفرنسي الصادر في 18 يوليوز 1937 كما أنه مثل ما فعل هذا القانون الأخير سكت هو أيضاً عن التبعية القانونية ولم يدرجها ضمن الشروط الواجب توفرها لإبرام العقد.

ـ الظهير المؤرخ في 20 دجنبر 1939 المتعلق بأجور الشغالين في منازلهم والذي يسكت هو أيضاً عن التبعية القانونية.

عقد الشغل والمهن الحرة:

يقصد بالمهنة الحرة المهنة التي يمارسها صاحبها بكل استقلال دون أن يكون في ممارستها تابعاً أو مرؤوساً لأي شخص آخر. فالأشخاص الذين يكلفونه بعمل ما داخل نطاق مهنته يوصفون «بالزبناء» ويتقاضى منهم أجره مباشرة دون تدخل أي وسيط.

ومع ذلك فالمألوف في كثير من البلدان ومن ضمنها المغرب أن الذين يمارسون مهنة حرة يخضعون لقانون منظم لتلك المهنة ويكونون ملزمين بالانخراط ضمن «هيئة» أو «نقابة» لها اختصاصات يعينها ذلك القانون وتمارس سلطة تأديبية على أعضائها.

ومن المهن الحرة المعروفة في المغرب: المحاماة والطب والهندسة المعمارية.

وكان المفهوم التقليدي للمهنة الحرة مبنياً على تنافيها المطلق مع التبعية وبالتالي لعقد الشغل.

وقد أكد هذا المبدأ الفصل 724 من قانون الالتزامات والعقود الذي يعتبر العقد المبرم بين صاحب المهنة الحرة وزبونه «عقد إجارة الصنعة» فقد جاء الفصل المذكور بالنص التالي:

«يعتبر القانون بمثابة إجارة الصنعة العقد الذي يلتزم بمقتضاه الأشخاص الذين يباشرون المهن والفنون الحرة بتقديم خدماتهم لزبنائهم. وكذلك الشأن بالنسبة إلى الأساتذة وأرباب العلوم والفنون والحرف».

لكن تغير ظروف المجتمع في عصرنا الحاضر وما تبع ذلك من تغير في كيفية ممارسة المهنة الحرة أخذ يقتضي إعادة النظر في المبدأ القائل بتنافي ممارسة المهنة الحرة مع عقد الشغل لا سيما أن المشكلة لا تطرح بالنسبة للعلاقة بين صاحب المهنة الحرة والمستفيد المباشر من العمل المهني بل وبالنسبة للعلاقة بين صاحب المهنة الحرة والمؤسسة التي تستخدمه ليمارس مهنته لفائدة زبنائها أو مستخدميها (مثلاً الطبيب المتعاقد مع مستشفى أو طبيب الشغل المتعاقد مع مؤسسة لكي يعاين أجراءها) أو بالنسبة للعلاقة بين صاحب المهنة الحرة وزميل له في نفس المهنة يستخدمه كمعاون له مقابل أجر معين (المحامي الذي يشتغل كمساعد في مكتب محام آخر).

وسنشير في ما يلي إلى الموقف القانوني الحالي من مهنتي الطب والمحاماة في كل من فرنسا والمغرب.

مهنة الطب:

كان الرأي السائد فيما مضى هو أن مهنة الطب تتنافى بطبيعتها مع التبعية لأن الطبيب ينجز عمله المهني حسب رأيه الشخصي وبمقتضى معرفته التقنية ولا يمكنه أن يتلقى أي أمر أو توجيه من المؤسسة المؤاجرة حول كيفية إنجازه لعمله المهني.

لكن هذا الرأي قد تقلص وحل محله مفهوم جديد لنطاق التبعية وخلاصته أنه لقيام التبعية كركن من أركان عقد الشغل يكفي أن يتوفر لها الإطار الخارجي أي الظروف الزمانية والمكانية التي يجب أن ينفذ فيها الشغل بمعنى أن المؤاجر هو الذي يعين أيام وساعات الشغل والمكان الذي يجب أن ينجز فيه. وهذا كاف للقول بوجود التبعية حتى ولو لم يخصص الطبيب كل وقته للعمل عند ذلك المؤاجر. وهذا ما حكمت به المحكمة الإقليمية سابقاً بالدار البيضاء

في 1969/7/21 بمقتضى الحكم المنقول نصه في الملحق بعده.

مهنـة المحـامـاة:

كان المسلم به أن مهنة المحاماة تتنافى تنافياً مطلقاً مع عقد الشغل. وبالتالي لا يجوز وصف العلاقة التي تقوم بين المحامي وزبونه (أو موكله) بأنها عقد شغل.

لكن ظهور ظروف جديدة لممارسة مهنة المحاماة كالشركة أو العمل كمساعد أدى إلى ظهور اتجاهات جديدة في القضاء الفرنسي لتكييف العلاقة بين المحامي صاحب المكتب والمحامي المساعد. وبالنظر إلى الجدل والاختلاف في تكييف هذه العلاقة تدخل المشرع بإصدار قانون مؤرخ في 30 يونيو 1977 يقضي بأن المحامي الذي هو شريك في شركة محامين أو مساعد لمحام آخر ليست له صفة أجير.

أما في المغرب فليس هناك أي نص قانوني بشأن هذه المسألة. كما أنه ليس في علمنا أنها عرضت على القضاء المغربي ليقول كلمته فيها بالرغم عن أن القانون المنظم لمهنة المحاماة يجيز تأسيس شركة بين محاميين أو أكثر كما يجيز أن يشتغل محام كمساعد في مكتب زميل له.

اجتهادات قضائية

حكم مدني عدد 4.800 صادر عن المحكمة الإقليمية سابقاً بالدار البيضاء بتاريخ 21 يوليوز 1969 :

في الجوهر : حيث إن المستأنف ادعى ابتدائياً واستئنافياً بأن طبيعة العقد الرابط بين شركة (ساسيم) والدكتور بافيا لا تكتسي صبغة عقد إجارة خدمة مستدلاً باجتهادات قضائية فرنسية في الموضوع وبأقوال بعض الفقهاء الفرنسيين.

وحيث يرد على دفوعات المستأنف بالأسباب القانونية التالية :

وحيث إن الدكتور بافيا اشتغل لدى الشركة المذكورة بمقتضى عقدة مؤرخة بـ 13 نونبر 1965.

وحيث جاء في هذه العقدة بأن الدكتور بافيا مؤمن عن حوادث الشغل كسائر العاملين لمصلحة الشركة عمال ومستخدمين سواء داخل المؤسسة وخارجها أثناء قيامه بالعمل.

وحيث إن العقد يتضمن ضرورة إشعار أحد المتعاقدين للآخر إذا شاء إنهاء العقدة.

وحيث إن الدكتور بافيا كان ملزماً بالحضور الفعلي في الساعات المحددة له في الأسبوع ليعمل داخل الشركة المذكورة.

وحيث إن ذلك يستوجب خضوعه لنظام إدارته الأمر الذي تنشأ عنه رابطة التبعية بمعناها القانوني.

حكمت المحكمة بتأييد الحكم المستأنف.

الفـرع الأول: المميزات القانونية لعقد الشغل:

يمتاز عقد الشغل بالمميزات الآتية:

أولاً: هو عقد ملزم للطرفين فالأجير ملزم بأداء العمل والمؤاجر ملزم بأداء الأجر.

وتترتب على هذا الالتزام نتائج عديدة أهمها الآتية:

أ ـ لا يستحق الأجير الأجر إلا إذا أدى العمل بمقتضى الشروط المتفق عليها. فإذا لم يقم بالشغل (سواء كان ذلك بسبب إضراب أو مرض) لم يستحق الأجر ما لم يكن المؤاجر هو المتسبب في عدم أداء الشغل.

ومن جهة أخرى إذا لم يؤد المؤاجر أجرة العمل الذي أنجز سابقاً جاز للأجير أن يتوقف عن العمل.

ب ـ إذا لم ينفـذ أحد الطرفين التزاماته جاز للطرف الآخر أن يطلب فسخ العقد.

ثانياً: عقد الشغل من العقود الزمنية أو المتتابعة (successif) وتقابلها العقود الفورية.

وتترتب على ذلك نتائج منها:

أ ـ في حالة بطلان العقد فإن البطلان ينتج الأثر الذي ينتجه الفسخ أي أنه يسري على المستقبل فقط. أما الماضي فلا سبيل لمحوه، ولذلك:

ـ يحق للأجير أن يطالب بالأجر عن المدة التي اشتغل أثناءها.

ـ لا يجوز للمؤاجر أن يطالب الأجير بإرجاع الأجر الذي سبق له أن قبضه مقابل عمله.

ـ يكون المؤاجر ملزماً بإعطائه شهادة شغل.

ب ـ يمكن توقيف عقد الشغل خلال مدة من الزمن ثم يستأنف سريانه من جديد مثلاً في حالة المرض.

ثالثاً: عقود الشغل هي غالباً عقود إذعان. وقد كانت فيما مضى تعتبر إذعاناً من طرف الأجير فقط الذي يرضخ لشروط المؤاجر. أما الآن فقد أصبح الإذعان نافذاً بالنسبة للطرفين إذ كلاهما يذعن لنموذج العقد المبرم طبقاً لمقتضيات الاتفاقية الجماعية أو النماذج الموضوعة من طرف السلطة العمومية.

رابعاً: في عقد الشغل كثيراً ما يؤخذ بعين الاعتبار شخص المتعاقد الآخر لا سيما الأجير حين يتعلق العقد بشغل يقتضي مهارة خاصة غير متوفرة في أي أجير كان. (الفصل 736 من قانون الالتزامات والعقود). ويترتب على ذلك أنه يمكن إبطال العقد بسبب الغلط في الشخص.

خامساً: عقد الشغل من العقود العوضية، ولذلك فالأجر ركن من أركانه الأساسية. وعليه فإن أداء شغل ما مجاناً لا يمكن أن يوصف بعقد شغل.

الفرع الثاني: أنواع عقود الشغل:

يمكن تقسيم عقود الشغل إلى عدة تقسيمات بالنظر إلى معايير مختلفة. فهنالك مثلاً التمييز بين العقود العادية والعقود الخاضعة لنظام خاص. والتمييز بين العقد النهائي والعقد على سبيل التجربة. وقد سبق لنا أن درسنا هذا النوع في الفصل الثاني من الباب الأول.

لكن أهم هذه التقسيمات نظراً لما يترتب عليه من نتائج هو الذي يميز بين العقود لمدة محددة والعقود لمدة غير محددة.

فالعقود لمدة محددة هي التي تبرم لمدة من الزمن سواء كانت هذه المدة معينة كأن يبرم العقد لسنة أو غير معينة كأن يبرم العقد للعمل في مشروع ما مثلاً في بناء عمارة أو قنطرة. فبانتهاء المشروع ينتهي العقد.

أما العقود لمدة غير محددة فهي التي تبرم دون تعيين مدة ولا يكون نوع الشغل مما يسمح بتعيينها كالعقد الذي يبرم بين مؤسسة تجارية وأحد مستخدميها.

والتمييز بين العقود لمدة محددة والعقود لمدة غير محددة يبدو سهلاً لأول وهلة لكنه في كثير من الأحيان تنشأ صعوبات لا سيما متى كان العقد ساكتاً عن هذه النقطة. فالأصل إذ ذاك أن يعتبر العقد لمدة غير محددة. لكنه لا يمكن تطبيق هذه القاعدة بكيفية مطلقة بل يجب أن يؤخذ بعين الاعتبار نوع الشغل والأعراف المحلية. فمثلاً التعاقد للشغل في أعمال فصلية (كالفنادق الصيفية مثلا) يعتبر لمدة الفصل فقط.

استقلال عقد الشغل

(عقد الشغل والعقود المشابهة له)

توجد عدة عقود شبيهة في بعض النواحي بعقد الشغل لكنه من الضروري التمييز بينها وبينه لأن القواعـد التي يخضع لهـا عقد الشغـل تختلف عن القواعـد الـتي تخضع لهـا تلك العقود. وقد يكون التمييز أحياناً صعباً. إلا أنه لا يمكن الاكتفاء دائماً بالوصف القانوني الذي يعطيه المتعاقدون للعقد عند إبرامه، بل يتعين على القاضي أن يحلله ويعطيه الوصف القانوني الذي يتفق مع طبيعته.

وأكثر العقود شبهاً بعقد الشغل هي:

عقد إجارة الشيء وعقد إجارة الصناعة وعقد الوكالة.

وسنخصص فرعاً لكل واحد منها.

الفـرع الأول: عقد الشغل وعقد إجارة الشيء:

في بعض العقود يضع أحد الطرفين شيئاً ما بين يدي الطرف الثاني ليقوم بعمل مستخدماً لإنجازه ذلك الشيء أو على الأقل مستفيداً منه، مقابل أداء أجرة تعين بطرق مختلفة. فهل يعتبر الطرف الثاني أجيراً أم مكترياً للشيء. وتثار هـذه المسألـة بالخصـوص بالنسبـة إلى الفئات الآتية: سائقي سيارات التاكسي في علاقاتهم مع صاحب السيارة وبوابي عمارات السكنى.

أ ـ سائقو سيارات التاكسي:

حين يكون السائق غير مالك للسيارة فإنه يشتغل إذ ذاك مقابـل قدر من المـال يعين إما بمبلغ ثـابت وإما بنسبـة مئويـة من المدخـول وهي الطريقـة التي تستعمل غـالب الأحيان في المغرب. فهل يعتبر السائق أجيراً أم مكترياً للسيارة.

القضاء في فرنسا حكم في بادىء الأمر بأن السائق مكتري للسيارة وبالتالي لا يوجد بينه وبين رب السيارة عقد شغل وكان هذا الحل يحرم السائق من مزايا قانون الشغـل لا سيما في

حالة وقوع حادثة شغل. لكن هذا الاجتهاد تغير فيما بعد واعتبرت المحاكم أن الرابطة بين الطرفين هي عقد شغل نظراً لوجود رابطة التبعية (حكم محكمة النقض 19 نونبر 1934: دالوز الدوري 1935 ـ ص 50).

وقد صدرت فيما بعد نصوص تشريعية مددت إلى سائقي سيارات التاكسي غير المالكين لها المزايا التي يمنحها القانون الاجتماعي للأجراء لا سيما التمتع بالتعويض عن حوادث الشغل والاستفادة من الضمان الاجتماعي.

وفي المغرب يتمتع سائقو السيارات العمومية غير المالكين لها بالمزايا التي يمنحها ظهير حوادث الشغل (الفصل 8 ـ تاسعاً) لكن هذا النص يتعلق في نظرنا بالسائقين الذين يعملون في حافلات تنقل عدداً كبيراً من الركاب.

ب ــ بوابو العمارات المعدة للسكنى:

في فرنسا أثار الجدل حول الطبيعة القانونية للعقد الذي يبرم بين بواب العمارة المعدة للسكنى ومالكها لا سيما في حالة فسخ العقد. وتطرح المشكلة بنفس الكيفية على بساط الجدل في المغرب. فإذا وصف العقد بأنه عقد شغل لمدة غير محدودة جاز للمالك أن يفسخه بعد توجيهه للبواب الإنذار وإعطائه مهلة الإنذار القانونية. وفي هذه الحالة يتعين على البواب أن يفرغ المحل الذي يسكنه. وعلى العكس من ذلك إذا وصف العقد بأنه عقد كراء اعتبر البواب متمتعاً بالحماية التي يوفرها للمكتري التشريع الكرائي. وقد حاول كثير من البوابين التمسك بالنظرية الثانية لكن المحاكم لم تقبلها. وعلى كل حالة فقد صدر بتاريخ 13 يناير 1939 قانون سن نظاماً للبوابين واعتبرهم أجراء مرتبطين بعقد شغل.

أما في المغرب فإن البوابين يتمتعون بالمزايا التي يمنحها للأجراء التشريع المتعلق بحوادث الشغل (الفصل 8 البند الخامس) وكذلك بمزايا الضمان الاجتماعي (الفصل الثاني من ظهير 31 دجنبر 1959) وهذا ما يسمح بوصف عقدهم في القانون المغربي بعقد شغل.

وتنطبق القاعدة نفسها على بقية الأجراء الذين يتمتعون بمحل للسكنى بالنظر إلى ارتباطهم بعقد شغل مع المؤاجر الذي هو في نفس الوقت المالك لمحل السكنى. وقد نص الفصل الرابع من النظام النموذجي على أنه «إذا كانت للأجير سكنى على نفقة المؤاجر فعليه أن يفرغ له المحل عند انتهاء أجل الإعلام بمغادرته الخدمة وذلك كيفما كانت أسباب تركه خدمة المؤاجر». ويتعرض الأجير في حالة امتناعه من مغادرة المسكن إلى أداء غرامات تهديدية.

الفرع الثاني: عقد الشغل وعقد إجارة الصناعة أو عقد المقاولة:

هنالك شبه كبير بين عقد الشغل وعقد إجارة الصناعة. ويعود هذا الشبه وأحياناً هذا

الالتباس إلى عهد القانون الروماني حيث كان العقدان يحملان اسم «عقد إجارة» فأحدهما إجارة الخدمة والآخر إجارة الصنعة.

وقد انتقل هذا الشبه إلى القانون الفرنسي ومنه إلى القانون المغربي للالتزامات والعقود حيث أدرج العقدان في باب واحد - الباب الثاني من الجزء الثالث من الكتاب الثاني - وخصص الفرع الأول من الباب المذكور لمقتضيات مشتركة بين النوعين من الإجارة.

وقد عرف الفصل 723 العقدين بالكيفية الآتية:

«إجارة الخدمة أو العمل عقد يلتزم بمقتضاه أحد طرفيه بأن يقدم للآخر خدماته الشخصية لأجل محدد أو من أجل أداء عمل معين في نظير أجر يلتزم هذا الأخير بدفعه».

«إجارة الصنعة عقد يلتزم بمقتضاه أحد طرفيه بصنع شيء معين في مقابل أجر يلتزم الطرف الآخر بدفعه له».

فهذا التشابه اللفظي وهذا التقارب القانوني الناتج عن وجود مجموعة من القواعد المشتركة أقرها المشرع نفسه بجعل التمييز صعباً في بعض الأحيان. ومع ذلك فإن هذا التمييز ضروري نظراً لما يترتب عليه من آثار.

أ ـ آثار التمييز:

تظهر هذه الآثار في عدة جوانب أهمها الآتية:

1 ـ **الأجر**: يتمتع أجير الخدمة، بمقتضى الفصل 1248 من قانون العقود والالتزامات بامتياز عام يضمن أجر الستة الأشهر الأخيرة في حين أن أجير الصنع يتمتع بامتياز من نوع آخر بمقتضى الفصل 1250 من نفس القانون، إذ نص البند الرابع من ذلك الفصل على أن «أجر الصانع عن عمله وما أنفقه من أجل المصنوع له امتياز على الأشياء التي سلمت إليه ما دامت في حوزته».

كما أن الأجل لتقادم دعوى المطالبة بالأجر يختلف حسبما يتعلق الأمر بإجارة الخدمة (عقد الشغل) أو بإجارة الصنع.

2 ـ **المسؤولية**: يخضع العقدان لنظامين مختلفين في ما يعود إلى المسؤولية الناشئة عن تنفيذ العقد. فالمؤاجر مسؤول بمقتضى الفصل 85 من قانون الالتزامات والعقود عن الأضرار التي يحدثها أجيره للغير وذلك نظراً لكون الأجير تابعاً للمؤاجر بينما في عقد إجارة الصنع لا يكون رب الصنع مسؤولاً عن أخطاء أجير الصنع.

3 ـ يخضع فسخ العقد لنظامين مختلفين حسبما يتعلق الأمر بإجارة الخدمة أو بإجارة الصنع.

4 ـ يستفيد أجير الخدمة من مقتضيات التشريع المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل

والأمراض المهنية والتشريع المتعلق بالضمان الاجتماعي في حين أن أجير الصنـع لا يستفيد منها.

ولكن بالرغم عن الفوائد التي تنجم عن التمييز بين العقدين فإن إقامة معيار للتفرقة بينهما ليس بالأمر الهين.

ب ـ معيـار التمييـز:

أولاً ـ المعايير التي لا يمكن قبولها:

اقترحت عدة معايير للتفرقة لكن الفقه والقضاء المعاصرين يرفضانها فمن ذلك:

1 ـ **نوع العمل المؤدى**: يقول أنصار هذا الرأي أن الأجير في إجارة الخدمة يضع عمله تحت تصرف رب العمل الذي له الحق بأن يستعمله في أي عمل كان. بينما أجير الصنعة يلتزم بصنع شيء معين. وهذا التمييز مردود لأنه حتى في عقد الخدمة قد يحدد نوع العمل ولا يمكن تغييره بدون رضى الأجير. مثلاً الذي يدخل إلى شركـة للعمل ككـاتب لا يمكن أن يلزم بأن يشتغل كمحاسب.

2 ـ **كيفية أداء الأجر**: يقول أصحاب هذا المعيار أن إجارة الخدمـة يؤدى عنها الأجـر على أساس الزمن مثلاً في اليوم أو الأسبوع أو الشهر بينما في إجارة الصنعة يؤدى الأجر حسب العمل المنجز. وهذا التمييز مردود أيضاً لأنه يجوز في عقد إجارة الخدمة أداء الأجر إما على أساس الزمن أو بالقطعة.

ثانياً ـ المعيار الذي يمكن قبوله:

التبعية القانونية: التبعية القانونية هي معيار التفرقة الـذي يميل الفقه والقضاء المعاصران إلى الأخذ به. فالقضاء يعتبر التبعية القانونية العنصر الأساسي في عقد إجارة الخدمة أو الشغل بينما أجير الصنعة ينجز عمله بكل حرية واستقلال دون أن يكون خاضعاً لأوامر رب الصنعة. فالمهم إذن هو كيفية تنفيذ الشغل.

لكن الصعـوبة هي في تعيين مضمن التبعيـة القانـونية. فهـذه التبعية لا تختلط ببعض الالتزامات التي تقع على عاتق أجير الصنعة أو المقاول. ففي إجارة الصنعة يعطي رب الصنعة أو العمل تعليمات لكنها لا تتعلق إلا بكيفية توجيه العمل بصفة عامة. فهو يعبر لأجير الصنعة أو المقاول عن رغبته في الحصول على نتيجة مـا ويحتفظ المقاول بحـريته المـطلقة واستقـلاله لتنفيذ العمل بالكيفية التي يريدهـا. بينما في عقـد الشغل تنسحب الأوامر على كيفية تنفيـذ الشغل. ولكن رقابة المؤاجر تختلف في المرونة باختلاف نـوع الشغل. فهي ليست بـالنسبة لطبيب المؤسسة مثلها بالنسبة لعامل. ومن جهة أخرى قد تكـون التبعية القـانونيـة في بعض الأحوال منعدمة فتعوض إذ ذاك بالتبعية الاقتصادية كما هو الأمر بالنسبة للشغال المنزلي.

الفــرع الثالث : عقد الشغل وعقد الوكالة :

يعرف الفصل 879 من قانون الالتزامات والعقود عقد الوكالة كما يلي : «الـوكالـة عقد بمقتضاه يكلف شخص شخصاً آخر بإجراء عمل مشروع لحسابه».

فهنالك إذن شبه كبير بين عقـد الوكـالة وعقـد الشغل إذ أنـه في كل من العقـدين يقوم شخص بعمل لحساب شخص آخر.

أ ــ فوائد التمييز بين العقدين :

1 ـ الوكالة قابلة للفسخ بإرادة الموكل متى شاء، في حين أن فسخ عقد الشغل خاضع لقواعد دقيقة ترمي في الغالب إلى حماية الأجير.

2 ـ في حـالة وقـوع نزاع بين المؤاجـر والأجير يعـود البت فيه إلى اختصـاص قضـاء الشغل. أما في حالة وقوع نزاع بين الموكل والوكيل فالاختصاص يعود إلى القضاء العادي.

3 ـ يتمتـع الأجير بـالمزايـا التي يمنحها القـانون الاجتمـاعي (الضمان الاجتمـاعي، التعويض عن حوادث الشغل الخ . . .) أما الوكيل فلا يتمتع بهذه المزايا.

ب ــ معيـار التمييـز :

أولاً ــ معايير لا يمكن أخذها بعين الاعتبار :

1 ـ وجود أو عدم وجود أجر ـ يقال إنه في الماضي كانت الوكالة تعتبر مجانية ولكن اليوم في غالب الأحيان تكون مقابل أجر كـالشغل ولـذلك لا يصلح وجـود الأجر أو عـدمه معيـاراً للتمييز.

2 ـ كيفية أداء الأجر: يقال بأن أجر الأجير في عقد الشغل هو ثابت وأجر الوكيل متغير. ولكن هذا الاعتبار لا يمكن الأخذ به هو أيضاً لأن الأجر في عقد الشغل يمكن أن يكون ثابتاً أو متغيراً.

ثانياً ــ المعايير التي يمكن أخذها بعين الاعتبار :

1 ـ نوع العمل: في عقد الشغل يناط بالأجير تنفيذ أشغال سواء كانت مادية أو فكرية، بينما الغرض الأساسي من عقد الوكالة هو تمثيل الموكل في تصرف قانوني وغالباً في عقد.

2 ـ التبعية القانونية: الوكيل يتمتع بحرية واسعة في كيفية تنفيذ المهمـة المسندة إليـه بشرط أن لا يتجاوز حدود الوكالة بينما في عقد الشغل يكون الأجير ملزماً بتنفيــذ التعليمـات المعطاة له في كيفية تنفيذ الشغل ويكون ذلك تحت إشراف رب العمل مباشرة.

ج ــ اجتماع الوكالة وعقد الشغل :

يلاحظ من جهة أن تنفيذ الوكالة يقتضي القيام بشغل لفائدة الموكل ولكن هذا الشغل هو أمر تبعي. والمهم هو تمثيل الموكل في التصرف القانوني. كما أن عقد الشغل يفترض دائماً

القيام ببعض التصرفات نيابة عن رب العمل وعلى هذا الأساس ينيط القانون برب العمل مسؤولية عن تصرفات وأخطاء الأجير باعتباره تابعاً.

ولكن بصرف النظر عن هذا الاختلاط الذي تقتضيه طبيعة العقدين توجد حالات يجتمع فيها صراحة العقدان في نفس الشخص: مثلاً مدير فرع البنك، فهو من جهة أجير يربطه بالمؤسسة عقد شغل ومن جهة أخرى وكيل إذ تسند إليه وكالة تخوله إجراء التصرفات القانونية باسم البنك وفي هذه الحالة يجب أن تؤخذ الرابطتان معاً بعين الاعتبار فتطبق قواعد الشغل أو قواعد الوكالة حسب ظروف كل قضية.

تكوين عقد الشغل

تقتضي دراسة تكوين عقد الشغل بحث الأركان الشكلية (الفصل الأول)، والأركان الجوهرية (الفصل الثاني).

الأركان الشكلية لتكوين عقد الشغل

عقد الشغل، في إطار قانون الالتزامات والعقود، عقد رضائي أي أنه يتم بمجرد تبادل الرضى بين الطرفين. وقد نصت على ذلك صراحة الفقرة الأخيرة من الفصل 723 بقولها: «وفي الحالتين (أي إجارة الخدمة وإجارة الصنعة) يتم العقد بتراضي الطرفين».

والفقرة الثانية من الفصل نفسه تنص: «وإذا كان العقد (أي عقد إجارة الخدمة) ثابتاً بالكتابة أعفي من رسوم التمبر والتسجيل». وهذا الافتراض يعني بمفهوم المخالفة أن العقد يمكن أن لا يكون مكتوباً.

لكن النصوص الخاصة بقانون الشغل غيرت هذا الوضع بصورة غير مباشرة ينتج عنها في الواقع ضرورة وجود مستند كتابي يثبت فيه عقد الشغل.

فقد نص الفصل الرابع من الظهير المؤرخ في 18 يونيو 1936 على أنه إذا لم يوجد عقد كتابي فإنه يجب على رب العمل أن يسلم الأجير «بطاقة شغل». وقد وقع تغيير الظهير المذكور بالظهير المؤرخ في 24 يناير 1953 المتعلق بأداء الأجور والمقتصديات والمساومة على أجور العمال وعقد المقاولة الثانوية فنص فصله التاسع على ضرورة تسليم الأجير هذه البطاقة من طرف كل رب عمل إذا لم يبرم العقد كتابة.

ويلاحظ من جهة أخرى أن التوصيات التي أقرها المجلس الأعلى للاتفاقيات الجماعية تنص في الفصل 18 أنه بعد انتهاء مدة التجربة يجب أن تسلم للعامل وثيقة كتابية فيها أهم الشروط التي سيعمل بمقتضاها، «لا سيما الرتبة والمهمة المسندة إليه ومحل الشغل والأجر وتاريخ التشغيل والمزايا الإضافية».

الاركان الجوهرية لتكوين عقد الشغل

الأركان الجوهرية لتكوين عقد الشغل هي نفس الأركان التي يجب أن تتوفر في كل عقد أي الأهلية والرضى والمحل والسبب. وإذا كانت الأركان الثلاثة الأخيرة لا تتميز بمميزات خاصة في عقد الشغل فإن ركن الأهلية له مميزات لا بد من إظهارها وعليه سندرس في فرع أول الأهلية وفي فرع ثان الأركان الأخرى.

الفرع الأول: الأهلية:

ينص الفصل 725 من قانون الالتزامات والعقود على أن «عقد إجارة الخدمة لا يكون صحيحاً إلا إذا كان الطرفان المتعاقدان يملكان الأهلية للالتزام». ومن المعلوم أن الأهلية بالنسبة للمغاربة تحاز ببلوغ عشرين سنة كاملة، وبالنسبة للأجنبي بمقتضى قانونه الوطني. هذا ما لم يكن القاصر قد حاز الترشيد الذي يجعله بمثابة الراشد ولو لم يبلغ سن الرشد.

ولكن هل يعني هذا النص أنه لا يجوز إبرام عقد الشغل من طرف من لا يكون حائزاً على الأهلية؟.

للجواب عن هذا السؤال يجب التمييز بين المؤاجر والأجير. فبالنسبة للمؤاجر بما أن العقد هو من جانبه عقد مالي فإنه يخضع للقواعد العامة للعقد المالي الذي يكون أحد طرفيه قاصراً وإنما الذي يهمنا هنا هو دراسة الموضوع بالنسبة للأجير.

وبهذا الصدد ينص الفصل 725 المشار إليه سابقاً مضيفاً على الفقرة المنقولة أعلاه أن القاصر يجب أن يكون مساعداً من طرف الشخص الذي يكون موضوعاً تحت سلطته. ومن جهة أخرى ينص الفصل 726: «إن المرأة المتزوجة لا يمكنها أن تلتزم بأداء خدمتها كمرضع أو بطريقة أخرى بدون إذن زوجها»، وتضيف الفقرة الثانية من الفصل نفسه: «ولهذا الأخير (أي الزوج) الحق في أن يفسخ العقد الذي يبرم بدون رضاه».

وعليه يجب أن يدرس الموضوع بالنسبة لكل من القاصر والمرأة المتزوجة.

المبحث الأول: إبرام عقد الشغل من طرف أجير قاصر:

يجب التمييز بين القاصر الذي لم يبلغ سن التشغيل والقاصر الذي بلغ هذه السن.

أولاً ـ القاصر الذي لم يبلغ سن التشغيل:

يحرم الفصل التاسع من ظهير 2 يوليوز 1947 تشغيل القاصرين الذين لم يبلغوا 12 سنة كاملة من العمر. وهذا التحريم له صفة قاطعة. فهو إذن من النظام العام والظهير نفسه يعاقب على مخالفته بعقوبات زجرية. ومن الناحية المدنية يكون العقد باطلاً بطلاناً مطلقاً سواء أبرمه القاصر وحده أو بمساعدة نائبه الشرعي أو أبرمه هذا الأخير بدون تدخل القاصر.

ثانياً ـ القاصر بلغ سن التشغيل:

يجوز تشغيل القاصر بعد بلوغه 12 سنة كاملة مع مراعاة بعض القيود العائدة إلى منع تشغيل القاصر دون السادسة عشرة من العمر ليلاً أو في باطن الأرض.

فما هي شروط صحة العقد إذ ذاك؟.

في فرنسا يجمع الفقه والقضاء على أن القاصر لا يمكنه أن يبرم عقد الشغل بدون إذن نائبه الشرعي. ولكن بما أن العقد يتعلق بشخص القاصر نفسه فمن المسلم به أيضاً أن النائب الشرعي لا يمكنه أن يبرم العقد بدون موافقة القاصر الشخصية، خلافاً لما يجري حين يتعلق الأمر بالعقود المالية حيث يجوز للنائب الشرعي أن يبرم العقد بدون موافقة القاصر.

لكن لهذه القاعدة المزدوجة استثنائين: فمن جهة يمكن أن تكون موافقة النائب الشرعي ضمنية بحيث إن القاصر الذي يبرم العقد بدون إذنه يعتبر حائزاً على ذلك الإذن ما لم يتعرض النائب الشرعي صراحة على ذلك. ومن جهة أخرى إذا أبرم العقد النائب الشرعي وحده دون أن يشارك في إبرامه القاصر اعتبر هذا الأخير راضياً به ضمنياً إذا نفذه اختيارياً.

ويظهر أن القانون المغربي أخذ بالقاعدة التي استقر عليها الفقه والقضاء الفرنسيان: فقول الفصل 725 ل.ع. إن القاصر يجب أن يكون مساعداً من طرف الشخص الذي يكون موضوعاً تحت سلطته يعني أمرين: الأول أن العقد يجب أن يبرم من طرف القاصر نفسه أي أن يشارك شخصياً في العقد. والثاني أنه يجب أن يساعده في العقد نائبه الشرعي أي يأذن له بإبرامه أو يصادق عليه بعد أن يبرمه القاصر.

ومن جهة أخرى يمكن علاوة على ذلك أن يؤخذ بالقاعدتين المعمول بهما في فرنسا بشأن الإذن الضمني من طرف النائب الشرعي في حالة إبرام العقد من طرف القاصر وحده دون معارضة النائب بعد اطلاعه عليه ومعاينته تنفيذه والرضى الضمني من طرف القاصر في حالة إبرام العقد من طرف النائب الشرعي وحده وذلك بتنفيذ القاصر لذلك العقد.

أما العقد الذي يبرم من طرف النائب الشرعي وحده فهو باطل إذا لم يوافق عليه القاصر،

والعقد الذي يبرمه القاصر بدون موافقة النائب الشرعي يخضع للقواعد المتعلقة ببطلان العقود التي يبرمها القاصر.

المبحث الثاني : إبرام عقد الشغل من طرف المرأة المتزوجة :

إن أهلية المرأة المتزوجة تخضع ككل قواعد الأحوال الشخصية للقانون الوطني للشخص بحسب قواعد القانون الدولي الخاص المغربي. وقد ينتج عن تطبيق هذه القاعدة أن بعض النساء المتزوجات الأجنبيات يمكنهن بمقتضى قانونهن الوطني أن يبرمن عقد شغل بدون إذن الزوج.

لكن نص الفصل 726 من قانون الالتزامات والعقود الذي تقدم ذكره هو في رأينا من النظام العام ويجب ترجيحه على كل قانون أجنبي للأحوال الشخصية. وبالتالي لا يجوز للمرأة الأجنبية مهما كانت مقتضيات قانونها الوطني أن تبرم في المغرب عقد شغل بدون موافقة زوجها.

أما بالنسبة للقانون المغربي الداخلي فإن مدونة الأحوال الشخصية لم تتعرض للموضوع صراحة. فمن جهة نجد أن الفصل 35 نص على أن للمرأة الحرية الكاملة في التصرف في مالها بدون رقابة الزوج ولكن هذا النص مقتصر على تصرفها بأموالها. كما أن الفصل 38 يعترف بصحة اشتراط الزوجة الاشتغال في المصالح العامة بالبلاد، وهذا يحمل على القول ـ من باب القياس ـ بصحة اشتراطها الاشتغال في أمور أخرى. ولكن من جهة أخرى نجد أن الفصل 36 نص على وجوب طاعة الزوجة لزوجها. وبما أن إبرام عقد الشغل معناه تصرف يتعلق بشخص المرأة فيمكن الاستنتاج بأن المرأة ملزمة من هذا الجانب بطاعة زوجها. وهذا يتفق مع نص الفصل السابق الذكر. بحيث يمكن القول بأن هذا الفصل يطبق على كل امرأة متزوجة مغربية كانت أو أجنبية. ولكن لا يجوز للزوج بأن يستعمل بكيفية تعسفية سلطته لمنع الزوجة من إبرام عقد الشغل.

الفرع الثاني : الرضى والمحل والسبب :

أولاً ــ الرضى :

لا يستدعي ركن الرضى أية قاعدة خاصة وعليه يمكن الرجوع إلى القواعد المتعلقة بهذا الموضوع في النظرية العامة للعقود. وتجدر الإشارة خاصة إلى الدور الذي يمكن أن يلعبه هنا الغلط في الشخص كعيب من عيوب الرضى حين يتعلق بأجير وقع تشغيله بالنظر إلى بعض صفاته الشخصية.

ثانياً ــ المحل :

القاعدة العامة بشأن محل العقود كما نص عليها الفصل 59 من قانون الالتزامات والعقود

تقضي ببطلان الالتزام الذي يكون محله شيئاً أو عملاً مستحيلاً أو غير مشروع .

وقد أكد هذه القاعدة بالنسبة لمحل عقد الشغل الفصل 729 من نفس القانون الذي نص على ما يلي :

«يكون باطلاً كل اتفاق محله أحد الأمور الآتية :

أ ـ تعليم أو ممارسة الشعوذة أو أعمال مخالفة للقانون أو للأخلاق الحميدة أو للنظام العام .

ب ـ القيام بأعمال مستحيلة مادياً» .

وينتج عن هذا النص أن عقد الشغل يكون باطلاً كلما كان محله غير مشروع أو غير ممكن .

ثالثاً ــ السبب :

وهنا أيضاً تطبق القواعد العامة في السبب وخلاصتها أنه إذا كان السبب الدافع لإبرام العقد غير مشروع كان العقد باطلاً ولو كان محل العقد بحد ذاته مشروعاً .

في انتهاء عقد الشغل وتوقفه

قد تحدث أسباب تؤدي إلى انتهاء عقـد الشغل. ونـظرياً يمكن أن تـأتي مبادرة الانتهاء من طرف المؤاجر أو من طرف الأجير. ولكن في الواقع تأتي غـالباً من طـرف المؤاجر ولذلك كان من جملـة المطالب التي كافح من أجلها الأجـراء وضع قيـد على إمكانية إنهاء المؤاجر للعقد. وللسبب نفسه نرى أن التشريع بشأن هذه المسألة يتجه في الغالب نحو هذه الغاية. لأن المقصود هو الحيلولة دون بقاء الأجير عاطلاً. إذ أنه أسهل على رب العمل أن يجد أجيراً جديداً منه على الأجير أن يجد عملاً جديداً. ومن أجل هذا السبب حين تدرس أسباب الانتهاء ينظر فيها بـالخصوص إلى الانتهـاء الصادر من طرف المؤاجر لتعيين الحالات التي يجوز له فيها إنهاء عقد الشغل والشروط التي يجب عليه أن يتقيد بها.

ولكنه يلاحظ أنه من الصعب تأمين استقرار تام في الشغل لأسباب متعـددة منها تقنية ومنها اقتصادية ومنها قانونية. فالتطور التقني قد يدعـو إلى تغيير في هيئـة الأجراء داخل المؤسسة. كما أن الظروف الاقتصادية قد تلـزم بتخفيض عدد الأجراء. وكذلك فإن الطبيعة القانونية لعقد الشغل لا سيما متى كان محدود المدة يجب أن تترك للأطراف الحرية لفسخه على شرط أن تراعى بعض الشروط.

وإذا كان تأمين الاستقرار التام في الشغل مستحيلاً فإن المشرع مع ذلك قد اتخذ مجموعة من التدابير لحماية الطبقة العاملة إذ نظم شروط إنهاء عقـد الشغل من طـرف المؤاجر وهو الإعفاء وآثار هذا الإعفاء لا سيما متى كان تعسفيـاً وذلك بمنحـه للأجيـر بعض التعويضات.

هذا وإن عقد الشغل ككل العقود الزمنية يمكنه أن يتوقف خلال مدة من الزمن ثم يستأنف حياته.

وعليه سندرس في فصل أول أسباب إنهاء عقد الشغل وفي فصل ثان الإجراءات الشكلية للإعفاء وفي فصل ثالث آثار الإعفاء وفي فصل رابع توقف عقد الشغل.

أسباب انتهاء عقد الشغل

عقد الشغل ككل العقود الثنائية الزمنية قابل للانتهاء لمختلف الأسباب التي تنتهي بها العقود الأخرى المماثلة له. لكن طبيعته الخاصة ومميزاته أدت إلى ظهور أسباب خاصة بانتهاء عقد الشغل كما اقتضت اتخاذ تدابير معينة لحماية الجانب المعتبر ضعيفاً أي الأجير.

لكن أسباب انتهاء عقد الشغل وإنهائه تختلف في بعض الأحيان باختلاف أنواع هذا العقد بالنظر إلى معيار المدة، ولذلك نجد أسباباً مشتركة بين العقد المحدد المدة والعقد غير المحدد المدة (الفرع الأول) إلى جانب أسباب خاصة بكل منهما. (الفرع الثاني والفرع الثالث).

الفرع الأول: أسباب الانتهاء المشتركة بين العقد المحدد المدة والعقد غير المحدد المدة:

أسباب الانتهاء المشتركة بين العقد المحدد المدة والعقد غير المحدد المدة عديدة وهي: البطلان وإرادة الطرفين والقوة القاهرة وامتناع أحد الطرفين من القيام بالتزاماته وعجز الأجير عن القيام بالأعمال المطلوبة منه وحدوث خطأ جسيم. فبعد أن نقول كلمة وجيزة عن الأسباب الثلاثة الأولى سنخصص مبحثاً لكل واحد من الأسباب الأخرى.

أ ــ البطلان:

أسباب البطلان العادية (المطلق أو النسبي) التي تنطبق على العقود بوجه عام تنطبق أيضاً على عقد الشغل. وبما أن عقد الشغل هو من العقود الزمنية فإن البطلان يحدث بالنسبة إليه نفس الأثر الذي يحدثه الفسخ أي أنه لا يمحو الماضي ولكن يلغي العقد للمستقبل كما سبق بيانه عند الكلام عن أنواع عقود الشغل.

ب ــ إرادة الطرفين:

وهذا أيضاً من أسباب الانتهاء العادية التي تنطبق على جميع العقود ومن جملتها عقد الشغل. وقد نصت على ذلك الفصول 393 إلى 398 من قانون الالتزامات والعقود تحت اسم «الإقالة الاختيارية».

ج ــ القوة القاهرة:

القوة القاهرة هي كل حدث لا يستطيع الإنسان توقعه ولا رده. والفصل 269 من قانون الالتزامات والعقود يعتبر من حالات القوة القاهرة الظواهر الطبيعية كالفيضانات والعواصف والحرائق الخ . . . وغارات العدو وفعل السلطة. إلا أن تطبيق القوة القاهرة يستدعي ملاحظتين: فمن جهة يميل القضاء إلى عدم اعتبار القوة القاهرة سبباً لانتهاء العقد بل لتوقيفه فقط إلى أن تزول القوة القاهرة ومن جهة أخرى يوجد خلاف بشأن إلحاق بعض الحوادث بالقوة القاهرة أو عدم إلحاقها بها كالنقص في الحركة التجارية والكساد. لكن الإفلاس لا يعتبر قوة قاهرة بمعنى أنه لا يلغي الالتزامات الموضوعة على عاتق المؤاجر لفائدة الأجير بل تنقلب تلك الالتزامات إلى التزام بالتعويض عن الضرر.

وبعد هذه الكلمة عن الأسباب الثلاثة السابقة سندرس بشيء من التفصيل الأسباب الثلاثة الأخرى في ثلاثة مباحث.

المبحث الأول: انتهاء العقد بسبب امتناع أحد الطرفين من تنفيذ التزاماته:

نص الفصل 756 من قانون الالتزامات والعقود على ما يلي: «في إجارة الخدمة يعتبر الشرط الفاسخ موجوداً دون حاجة للنص عليه، لصالح كل من المتعاقدين، إذا لم ينفذ المتعاقد الآخر التزاماته أو للأسباب الخطيرة الأخرى التي يترك تقديرها للقضاء».

ويستفاد من الفقرة الأخيرة أن قاضي الموضوع يتمتع بسلطة تقديرية واسعة للنظر في أسباب فسخ عقد الشغل من أي نوع كانت. لكن الذي يهمنا هنا هو الفقرة الأولى من النص التي تعطي الحق في فسخ العقد لكل من الطرفين في حالة ما إذا لم ينفذ الطرف الآخر التزاماته.

وتطبيق هذا النص مرتبط بما نص عليه الفصل 235 من نفس القانون الذي جاء فيه ما يلي: «في العقود الملزمة للطرفين يجوز لكل متعاقد منهما أن يمتنع عن أداء التزامه إلى أن يؤدي المتعاقد الآخر التزامه المقابل وذلك ما لم يكن أحدهما ملتزماً حسب الاتفاق أو العرف بأن ينفذ نصيبه من الالتزام أولاً».

فالعرف يقتضي مثلاً أن يقوم الأجير بالعمل أولاً وبعد انتهاء العمل كلياً أو جزئياً أو بعد انصرام مدة زمنية معينة يؤدي له المؤاجر الأجر. ولكن يمكن للطرفين أن يتفقا على أداء الأجر كله أو بعضه قبل إنجاز العمل.

لكن الطرف الذي يرغب في إنهاء العقد بسبب امتناع الطرف الآخر عن تنفيذ التزاماته لا يكون تصرفه صحيحاً ومشروعاً إذا تبين أنه هو كان المتسبب في امتناع الطرف الآخر من تنفيذ التزاماته. كالمؤاجر الذي يغلق باب المعمل في وجه الأجير فإنه لا يحق له أن يتمسك بامتناع الأجير من تنفيذ العمل لأن المؤاجر نفسه هو الذي تسبب في ذلك الامتناع. وهذا

ما يؤكده الفصل 234 من قانون الالتزامات والعقود بالنص التالي : «لا يجوز لأحد أن يباشر الدعوى الناتجة عن الالتزام إلا إذا ثبت أنه أدى أو عرض أن يؤدي كل ما كان ملتزماً به من جانبه حسب الاتفاق أو القانون والعرف».

المبحث الثاني : عجز الأجير عن القيام بالأعمال المطلوبة منه :

بمقتضى الفصل الرابع من النظام النموذجي يمكن إنهاء العقد من طرف المؤاجر «بسبب عدم كفاءة الأجير وخصوصاً إذا كان عدم الكفاءة ناتجاً عن كبر في السن أو عن عدم مهارة في الحرفة».

ولكن تطبيق هذا النص لا يتم بكيفية حتمية وذلك أنه قبل إقدام المؤاجر على إنهاء العقد يتعين عليه أن يتأكد مما إذا كان بالإمكان أن يسند إلى الأجير عمل آخر غير العمل الذي ليس له فيه المهارة الكافية أو الذي يمنعه من إنجازه كبر سنه وفي هذه الحالة لا يجوز له إعفاء الأجير.

ومن جهة أخرى تثار أحياناً مشكلة إثبات عدم الكفاءة لا سيما الناتج عن عدم مهارة في الحرفة والمعيار لتقييم هذه الكفاءة ومعرفة ما إذا كان المؤاجر يتمتع بسلطة مطلقة لتقييمها. ومع ذلك مهما كان الجواب عن هذه التساؤلات فإن تصرف المؤاجر يبقى خاضعاً للرقابة القضائية.

وهنالك حالة خاصة بالمرض غير المهني. فعندما يتغيب الأجير أكثر من 180 يوماً داخل 365 يوماً متتالية فإنه يمكن للمؤاجر أن يعتبره مستقيلاً من العمل الشيء الذي يترتب عليه انتهاء العقد.

المبحث الثالث: حدوث خطأ جسيم :

أولاً ـ مفهوم الخطأ الجسيم :

لم يعرف القانون المغربي الخطأ الجسيم لكن الفصل السادس من النظام النموذجي الذي استعمل في النص العربي عبارة «خطيئة شنيعة» بدلاً من العبارة التي أصبحت مستعملة الآن حين معالجة أسباب طرد الأجير فوراً اقتصر على إيراد بعض الحالات على وجه المثال لا على وجه الحصر وهي الآتية :

ـ صدور حكم على الأجير من محكمة زجرية وإنما يقصد بذلك الأحكام الصادرة بسبب ارتكاب جريمة عن قصد ولا تدخل ضمنها الأحكام بسبب أخطاء غير عمدية كما هو الأمر في حوادث السير.

ـ السرقة ويقصد بها هنا السرقة من محل العمل.

ـ السكر ويقصد به هنا أيضاً السكر داخل محل العمل.

ـ المضاربة داخل المؤسسة أو أوراشها. ومع ذلك فإنه وإن كانت لفظة «المضاربة»

تعني تبادل الضرب فإن الخطأ الجسيم لا يمكن أن ينسب إلا إلى المتسبب أو البادىء به. أما الأجير الذي كان في موقف الدفاع فحسب فلا يمكن أن تعتبر مشاركته في الضرب خطأ جسيماً.

ــ السب الفادح (الإهانة) الموجه لموظفي التسيير والإدارة.

ــ رفض إنجاز شغلٍ هو من اختصاص الأجير.

ــ ترك الشغل عمداً وبدون مبرر. ويلاحظ أنه كثيراً ما يقع بين الطرفين خلاف حول ثبوت هذا السبب فيعتبر المؤاجر أن الأجير هو الذي ترك الشغل عمداً وبدون مبرر في حين أن الأجير يزعم أمام المحكمة أنه طرد طرداً تعسفياً ولذلك كان اجتهاد المجلس الأعلى قد استقر على أنه في حالة ترك الأجير الشغل عمداً وبدون مبرر يجب على المؤاجر أن يوجه له إنذاراً للرجوع إلى العمل فإذا لم يمتثل لهذا الإنذار اعتبر في حالة ترك الشغل عمداً إما إذا لم يثبت المؤاجر توجيه هذا الإنذار فيعتبر الأمر طرداً تعسفياً. لكن المجلس الأعلى تراجع عن هذا الاجتهاد في القرار الصادر بتاريخ 11 مارس 1991 (ملف اجتماعي عدد 9644/(88) مصرحاً فيه بأنه إذا ترك العامل عمله بدون مبرر فإن المشغِّل غير ملزم بأن يشعره بالرجوع إلى العمل. (انظر نص القرار في الملحق بهذا الجزء).

ــ المس بحرية الشغل، ويقع ذلك غالباً بمناسبة شن إضراب فيحاول المضربون منع الأجراء غير المضربين من الدخول إلى محل العمل. هذا وإن المس بحرية الشغل يعتبر جريمة يعاقب عليها الفصل 288 من القانون الجنائي.

ــ إتلاف الآلات أو الأدوات أو شيء آخر من أموال المؤاجر.

ــ ثقب ورقة أجير آخر أو أمر أجير آخر بثقب ورقته قصد التدليس. وما دامت الغاية من هذا النص هي مراقبة حضور وتغيب الأجراء عن العمل فإنه يعتبر خطأ جسيماً كل عمل يرمي عن قصد إلى إخفاء التغيب أياً كانت طريقة الرقابة فمثلاً حين تستعمل طريقة الإمضاء عند الدخول على قائمة أو سجل تطبق نفس القاعدة.

ــ التأخير المتكرر عن أوقات العمل يرتكبه الأجير بدون مبرر. وبما أن لفظة «المتكرر» لا تفيد هنا عدد مرات معينة فإنه في حالة النزاع يبقى الأمر موكولاً إلى سلطة القاضي التقديرية.

ــ غش الأجير وخيانته وإفشاء أسرار المؤسسة المهنية التي أمكنه أن يطلع عليها بسبب الشغل. وقد سبق أن عالجنا موضوع إفشاء السر المهني وما يترتب عليه من عقوبات زجرية.

ــ تسبب الأجير عمداً أو عن إغفال خطير في الإخلال بسلامة الأجراء الآخرين ومحلات الشغل أو في إلحاق خسارة بالآلات والأجهزة والمصنوعات والمواد الأولية وغيرها من الأدوات والمواد المستعملة في المؤسسة. وهذه الأفعال يمكن أن تكون هي أيضاً محل متابعة قضائية لدى المحاكم الزجرية.

أما الخطأ الجسيم الصادر عن المؤاجر فقد نص عليه الفصل الخامس من النظام

النموذجي مشيراً إلى حالتين تعتبران خطأ جسيماً يبرر عدم التقيد بمهلة الإشعار التي سيأتي الكلام عنها. وهاتان الحالتان هما: ضرب الأجير والحث على الفساد.

ثانياً ــ إثبات الخطأ الجسيم:

القاعدة العامة في مادة الإثبات هي ـ حسب الفصل 399 من قانون الالتزامات والعقود ـ أن «إثبات الالتزام على مدعيه». وعليه فإن الطرف الذي يدعي صدور خطأ جسيم من الطرف الآخر هو الملزم بإثباته.

وعليه فإن المؤاجر في حالة الإعفاء يكون هو الملزم بإثبات ارتكاب الأجير خطأ جسيماً. وسنعود إلى الكلام عن الإثبات عند درس دعوى طلب التعويض.

الفـرع الثاني: أسباب انتهاء العقد المحدد وتجديده:

أ ــ أسبـاب الانتهـاء:

علاوة على أسباب الانتهاء المشتركة ينتهي العقد المحدد المدة بانتهاء مدته. وتنتهي المدة إما بحلول الأجل المعين في العقد وإما بأداء الخدمة أو العمل الذي كان محلاً للعقد. وقد نص على ذلك الفصل 745 من قانون الالتزامات والعقود في البند الأول بقوله: «إجارة الصنعة وإجارة الخدمة تنقضيان: أولاً: بانتهاء الأجل المقرر أو بأداء الخدمة أو الصنع الذي كان محلاً للعقد». وقد كرر القاعدة نفسها الفصل 753 ـ الفقرة الأولى ـ بقوله: تنقضي إجارة الخدمة بانقضاء المدة التي حددها الطرفان».

وقد يكون انتهاء المدة مقترناً بتحقق شرط ما، مثلاً «إلى أن يسقط المطر». ففي هذه الحالة تنتهي المدة بتحقق الشرط.

ب ــ في تجديد العقد المحدد المدة وفي تحوله إلى عقد غير محدد المدة:

تضمن المقطع الثاني من الفصل 753 (المغير بظهير 6 يوليوز 1954) قاعدة تتعلق بتجديد العقد المحدد المدة. فبمقتضى هذه القاعدة يمكن أن يكون التجديد صريحاً أو ضمنياً.

أولاً ــ التجديد الصريح: يمكن أن يقع التجديد الصريح بإحدى الطريقتين. فالطريقة الأولى هي أن يقوم الطرفان ـ عند انتهاء العقد ـ بإبرام عقد جديد. وهنا لا توجد أية صعوبة لأن المتعاقدين يمكنهما في هذا العقد الجديد إما أن يعينا نفس الشروط ونفس المدة وإما أن يعينا شروطاً ومدة جديدة وذلك بمطلق الحرية كما لو كانا يبرمان عقداً جديداً. والنص لم يتعرض لهذه الطريقة.

أما الطريقة الثانية: وهي التي نص عليها الفصل المذكور ـ فهي أن ينص العقد المحدد المدة على أنه يتجدد في حالة ما إذا لم يشعر أحد الطرفين الآخر برغبته في عدم تجديد العقد بمدة يعينها كأن يقال مثلاً «يتجدد العقد بنفس الشروط إذا لم يشعر أحد الطرفين الآخر بعدم رغبته في تجديد العقد قبل انتهاء مدته بشهرين». وبمقتضى نص الفقرة الأولى من الفصل 753

المذكور سابقاً، «إذا حدد المتعاقدان عدد مرات التجديد لم يسغ لهما أن يحددا لكل واحدة من هذه المرات مدة تتجاوز المدة التي حددت للعقد الأصلي ومن غير أن تزيد في أية حالة على سنة».

وقد أعطى القضاء تفسيراً ضيقاً لهذا النص إذ اعتبر النص على عدد مرات التجديد شرطاً ضرورياً لاعتبار التجديد صريحاً أي أنه يبقى العقد محدد المدة. أما إذا اقتصر العقد على النص بأنه يتجدد إذا لم يشعر أحد الطرفين الآخر قبل انتهاء المدة بأجل ما دون أن يعين عدد المرات فيكون إذ ذاك التجديد ضمنياً.

ثانياً ــ التجديد الضمني: التجديد الضمني ينتج عن استمرار الطرفين على تنفيذ العقد المحدد المدة بعد انتهاء مدته دون أن يكون متضمناً أي نص بشأن التجديد. أو ـ حسبما استقر عليه الاجتهاد القضائي ـ إذا تضمن العقد النص على التجديد دون أن يحدد عدد مراته. وفي هذه الحالة يتحول العقد بمقتضى الفصل 753 المذكور إلى عقد غير محدد المدة ويصبح خاضعاً بشأن انتهائه لأحكام انتهاء هذا الأخير.

الفرع الثالث: أسباب انتهاء العقد غير المحدد المدة:

(الفسخ من جانب واحد):

بمقتضى الفصل 754 من قانون الالتزامات والعقود «إذا لم تحدد مدة العقد إما بإرادة المتعاقدين وإما بطبيعة العمل اللازم أداؤه فإنه يمكن لكل من الطرفين أن يتخلص منه بإعطائه تنبيهاً بذلك للطرف الآخر في المواعيد التي يقررها العرف المحلي أو الاتفاق».

أما الأسباب التي يمكن أن ينبى عليها إنهاء العقد غير المحدد المدة فهي من جهة الأسباب المشتركة التي تقدم الكلام عنها في الفرع الأول يضاف إليها سبب خاص وهو وجود ظروف اقتصادية أو تقنية تدعو إلى تخفيض عدد الأجراء.

وهذا التخفيض قد يتعلق بأجير واحد أو بعدة أجراء. فإذا تعلق بأجير واحد فإن المؤاجر ليس ملزماً بطلب إذن من السلطة المحلية بل يكفيه أن يتبع الإجراءات الشكلية الخاصة بالإعفاء ويبقى تصرفه هذا خاضعاً لرقابة قضائية لاحقة. أما إذا تعلق الأمر بمجموعة من الأجراء فإن المؤاجر يكون ملزماً بطلب الرخصة من السلطة المحلية كما سبق بيان ذلك عند الكلام عن الرقابة المسبقة على الإعفاء من الخدمة.

والمقصود بالظروف الاقتصادية هو غالباً الكساد مما يصبح معه المؤاجر في غنى عن خدمات الأجير.

والمقصود بالظروف التقنية هو إدخال تغيير على الوسائل المستعملة في المؤسسة لإنجاز الشغل كإدخال آلات جديدة للإنتاج أو للمحاسبة بحيث يصبح المؤاجر في غنى عن الأجير أو

لأن الأجير يصبح عاجزاً عن تسيير هذه الوسائل الجديدة.

ويرتبط الحق بفسخ العقد من جانب واحد بمبدأ عام بمقتضاه لا يجوز للشخص أن يؤجر خدماته إلا إلى أجل محدد. وقد أقر هذا المبدأ الفصل 1780 من القانون المدني الفرنسي ثم أقره من جديد الفصل 727 من قانون الالتزامات والعقود المغربي بالنص التالي:

«لا يسوغ للشخص أن يؤجر خدماته إلا إلى أجل محدد أو لأداء عمل معين أو لتنفيذه وإلا وقع العقد باطلاً بطلاناً مطلقاً».

والحق في فسخ عقد الشغل من جانب واحد نشأ في أوائل القرن التاسع عشر كضمانة للحرية الفردية التي أعلنت عنها الثورة الفرنسية وللحيلولة دون الرجوع إلى الأوضاع السابقة لتلك الثورة حيث كانت طبقة من الناس مرتبطة بالأرض ولا يمكن لأفرادها أن ينتقلوا إلى مكان آخر ليتعاطوا شغلاً بكل حرية وهو ما كان يعرف بنظام القنانة.

ولكن هذا التصور لحق فسخ عقد الشغل أصبح الآن خطراً على المتعاقد الذي يمكن أن يفرض عليه الفسخ فرضاً وهذا الخطر يهدد بالخصوص الأجير الذي يجد نفسه بهذه الكيفية محروماً من شغله.

ولتجنب العواقب الوخيمة التي يمكن أن تترتب على الفسخ من جانب واحد لا سيما من طرف المؤاجر، وهو الإعفاء، يميل القانون المعاصر إلى الحد من نطاق حق ممارسته بإلزامه باحترام إجراءات شكلية معينة وبإخضاع استعمال حق الإعفاء لرقابة قضائية تسمح بوصف الإعفاء في بعض الأحيان بالتعسفي وبمنح الأجير في هذه الحالة تعويضاً عن الضرر الذي ألحقه به الإعفاء.

ولذلك فمن الضروري أن ندرس بالتفصيل الإجراءات الشكلية للإعفاء (الفصل الثاني) ثم آثار الإعفاء (الفصل الثالث).

الاجراءات الشكلية للاعفاء

حين صدر قانون الالتزامات والعقود سنة 1913 ـ لم يتضمن في الفصل 754 المتعلق بحق الفسخ من جانب واحد سوى شرط إعطاء تنبيه للطرف الآخر «في المواعيد التي يقررها العرف المحلي أو الاتفاق» وهو ما نسميه الآن «مهلة الإشعار». لكنه لم يتضمن أي نص بشأن وضعية الأطراف خلال هذه المهلة. ولم يقع تنظيم هذه الوضعية إلا بعد مرور خمس وثلاثين سنة وذلك بمقتضى الفصل الخامس من النظام النموذجي الصادر سنة 1948 (الفرع الأول).

إلا أن المشرع اعتبر أنه من الضروري استثناء الحالة التي يكون الإعفاء فيها صادراً كعقوبة تأديبية بسبب ارتكاب الأجير خطأً جسيماً. فأضاف في الفصل السادس من النظام النموذجي السابق الذكر مسطرة خاصة للإعفاء في تلك الحالة (الفرع الثاني) وتترتب على عدم احترام هذه الشكليات آثار خطيرة (الفرع الثالث).

الفرع الأول: الإجراءات الشكلية في حالة الإعفاء لأسباب غير الخطأ الجسيم ـ مهلة الإشعار:

مهلة الإشعار تفترض امتداد أجل ما بين تاريخ تبليغ الإشعار بإنهاء العقد وتاريخ تنفيذه. ويرمي هذا الأجل إلى تجنب الأضرار التي يمكن أن يلحقها بالطرف الآخر فسخ العقد فسخاً فجائياً.

أ ــ الحق في مهلة الإشعار:

إن الالتزام بإعطاء مهلة الإشعار يفرضه الفصل 754 الفقرة الأولى من قانون الالتزامات والعقود. وينطبق هذا الالتزام على المؤاجر وعلى الأجير على حد سواء.

وهذا الالتزام من النظام العام، وكل شرط مدرج في العقد يتنازل بمقتضاه أحد الطرفين عن هذا الحق، يكون باطلاً بقوة القانون.

ب ــ مدة مهلة الإشعار:

يستفاد من نص للفصل 754 من قانون الالتزامات والعقود ـ الفقرة الأولى ـ أن مهلة الإشعار يقررها العرف المحلي أو العقد المبرم بين الطرفين. ولكن مع مراعاة هذا المبدأ ورغبة في تجنب التفاوت في إمداد مهلة الإشعار بين منطقة أو مدينة ومنطقة أو مدينة أخرى في بعض فروع الشغل نص الظهير المؤرخ في 30 يوليوز 1951 على أنه يجوز أن تعين بقرارات وزيرية الأماد العادية لمهلة الإشعار في المهن التي تعينها تلك القرارات. وفعلاً صدر قرار وزيري بتاريخ 13 غشت 1951 تطبيقاً للظهير المذكور سابقاً عين قائمة لآماد الإشعار في معظم المهن والأشغال التي تمارس في المغرب.

هذا وأن بعض الاتفاقيات الجماعية تعين آجالاً أطول من الآجال المعينة في القرار الوزيري.

وبمقتضى الفصل 754 المذكور سابقاً كل شرط يحدد في عقد فردي أو في ضابط صنع أجلاً للإشعار أدنى مما هو مقرر بمقتضى العرف أو بمقتضى الاتفاقيات الجماعية يقع باطلا بقوة القانون.

ج ــ وضعية الأطراف أثناء مهلة الإشعار:

أثناء مهلة الإشعار يبقى العقد قائماً بوصفه عقداً غير محدد المدة. ويترتب على ذلك أن كلا من الطرفين يحتفظ بنفس الحقوق ونفس الالتزامات الناشئة عن العقد: فالأجير ملزم بمواصلة أداء الشغل والمؤاجر بأداء الأجر.

وعليه فإن العقد ينتهي بانتهاء مهلة الإشعار.

ويترتب على ذلك أنه إذا أصيب الأجير بحادثة شغل أو بمرض مهني أثناء مهلة الإشعار فإن هذه المهلة تتوقف خلال المدة التي يستمر فيها العجز الموقت للأجير (الفصل 3 من ظهير 30 يوليوز 1951) ولكن على شرط أن يكون الأجير ما زال يمارس عمله فعلياً.

وبمقتضى الفصل الخامس من النظام النموذجي (الفقرة الخامسة وما يليها) يسمح للأجير بأن يتغيب مدة ساعتين كل يوم خلال مهلة الإشعار لكي يتمكن من البحث عن شغل آخر ولكن لا يجوز أن تزيد هذه التغيبات عن 8 ساعات في الأسبوع أو ثلاثين ساعة خلال مدة ثلاثين يوماً متتابعة. إلا أنه إذا كان الأجير يشتغل في مؤسسة واقعة على بعد أكثر من عشر كيلومترات من مدينة وكانت مهلة الإشعار تبلغ على الأقل مدة أسبوع فإنه يجوز للأجير أن يتغيب 4 ساعات متتابعة مرتين في الأسبوع أو 8 ساعات متتابعة مرة واحدة في الأسبوع. وتؤدى عن هذه الساعات الأجور العادية بنفس السعر الذي يؤدى عن ساعات الشغل الفعلي. ولكن يجب أن تخصص ساعات التغيب للبحث الفعلي عن شغل. وينتهي الحق في التغيب حين يجد الأجير محل شغل جديد. أما إذا لم يخصص الأجير ساعات التغيب للبحث عن عمل

جديد أو إذا استمر في التغيب بعد عثوره على شغل جديد جاز إعفاؤه من الخدمة بدون مهلة الإشعار وبدون تعويض.

ومن جهة أخرى قد يقع غالباً أن يؤدي المؤاجر للأجير الأجر عن مهلة الإشعار ويعفيه من متابعة الشغل في المؤسسة حين يعتبر أن بقاءه فيها خلال مهلة الإشعار قد يكون مضراً بحسن تسييرها. ولكنه يمكن للأجير أن يرفض هذا الإعفاء من متابعة الشغل إذا اعتبر أن خروجه من المؤسسة فوراً يحمل الغير على الاعتقاد بأنه أعفي بدون سابق الإشعار بسبب ارتكابه خطأً جسيماً الأمر الذي قد يكون مضراً بسمعته وبالتالي ملحقاً به ضرراً معنوياً.

د ـ الإعفاء من وجوب إعطاء مهلة الإشعار:

إن الالتزام بإعطاء مهلة الإشعار ليس مطلقاً بل يمكن الإعفاء من هذا الالتزام في بعض الحالات لا سيما في الحالتين الآتيتين:

1 ـ في حالة القوة القاهرة.

2 ـ في حالة صدور خطأ جسيم من المتعاقد الآخر. ومع ذلك فإن الفصل السادس من النظام النموذجي نص على مسطرة خاصة للإعفاء كعقوبة تأديبية بسبب صدور خطأ جسيم من الأجير. وهي موضوع الفرع الثاني.

الفرع الثاني: الإجراءات الشكلية في حالة الإعفاء كعقوبة تأديبية:

حين نص الفصل 754 من قانون الالتزامات والعقود على ضرورة إعطاء مهلة الإشعار لم يميز ـ كما سبق القول ـ بين الحالة التي يكون الإعفاء فيها مبنياً على ارتكاب الأجير خطأً جسيماً والحالة التي يكون فيها مبنياً على أي سبب آخر. لكنه بعد أن أدخل ظهير 26 شتنبر 1938 مبدأ التعسف في استعمال الحق في علاقات الشغل ورتب على هذا المبدأ وجوب التعويض متى ثبت أن الإعفاء كان تعسفياً ويسمى في هذه الحالة طرداً أصبح من الضروري إقامة تمييز بين الإعفاء التعسفي والإعفاء المشروع وبما أن الإعفاء المشروع يكون في الغالب مبنياً على ارتكاب الأجير خطأً جسيماً فكان من الضروري تحديد حالات الخطأ الجسيم بقدر الإمكان وإقامة مسطرة خاصة يتعين على المؤاجر احترامها ليعفى من مهلة الإشعار. ويرجع الفضل في إنشاء هذين التدبيرين إلى النظام النموذجي في فصله السادس. وقد سبق لنا أن عالجنا في الفصل السابق موضوع «الخطأ الجسيم». فبقي علينا أن نعالج هنا المسطرة الواجب إتباعها في هذه الحالة. وتتلخص هذه المسطرة كما يلي:

إن المؤاجر الذي يرغب في طرد أجير لسبب ارتكابه خطأً جسيماً يجب عليه أن يعلمه بذلك داخل الثماني والأربعين ساعة التي تلي معاينته للفعل المرتكب والمعتبر خطأً جسيماً. ويتم هذا الإعلام بواسطة رسالة مضمونة الوصول. وعلاوة على ذلك يتعين عليه أن يسلم

للأجير شخصياً نسخة من تلك الرسالة ضمن نفس الأجل كما يتعين عليه أن يوجه نسخة أخرى إلى مفتش الشغل داخل الثمانية أيام التي تلي تاريخ معاينة الفعل المرتكب.

وتستدعي هذه المسطرة الملاحظات التالية:

ـ **حول المقصود بلفظة «المؤاجر»**: جاء في الفقرة الأخيرة من الفصل السادس من النظام النموذجي أن عقوبة الطرد لا يمكن أن تصدر إلا عن المؤاجر. لكن لفظة المؤاجر لا يقصد بها حتماً الشخص الذاتي أو المعنوي الذي يستفيد من عمل الأجير ويؤدي له الأجر بل تشمل كل شخص ينوب بمقتضى وضعيته في المؤسسة عن المؤاجر ويتمتع بسلطة تخوله الصلاحية لإعفاء الأجير من عمله.

ـ **معاينة الفعل المرتكب والمعتبر خطأ جسيماً**: المقصود بالمعاينة هنا بلوغ ارتكاب الفعل المعتبر خطأ جسيماً إلى علم المؤاجر أو من ينوب عنه.

كما أنه إذا كانت سلطة الإعفاء مناطة بهيئة جماعية كالمجلس الإداري لشركة فإن الأجل لا يبدأ إلا منذ اجتماع هذا المجلس.

وبصدد وجوب تسليم الأجير شخصياً نسخة من رسالة الإعفاء فذلك ممكن إذا كان الأجير ما زال داخل المؤسسة أما إذا كان قد غادرها فإن تنفيذ هذا الإجراء يصبح متعذراً.

ـ **حول مضمن الرسالة**: يجب أن تتضمن رسالة الإعفاء بكل تدقيق الأسباب التي تستند عليها أي الفعل المنسوب ارتكابه إلى الأجير وتاريخ الإعفاء وأن تشير صراحة إلى الفصل السادس من النظام النموذجي. ولتعيين أسباب الإعفاء أهمية كبيرة كما سنرى فيما بعد.

الفـرع الثالـث: آثار عدم احترام القواعد الشكلية:

أولاً ـ في عدم احترام مهلة الإشعار:

إذا أعفى المؤاجر الأجير دون احترام مهلة الإشعار ودون أن يتوفر أي واحد من الأسباب المعفية من تلك المهلة اعتبر الإعفاء فجائياً وترتبت عليه نتيجتان:

النتيجة الأولى التزام المؤاجر بأن يؤدي للأجير أجره عن مدة مهلة الإشعار. وفي الواقع حين يطرد الأجير دون احترام المؤاجر المهلة المذكورة لاعتباره أن الأجير ارتكب خطأ جسيماً ثم حكمت المحكمة بعدم ثبوت الخطأ الجسيم فإنها تحكم على المؤاجر بتعويض يوازي مبلغ الأجور التي كان من حق الأجير أن يتقاضاها خلال مهلة الإشعار.

والنتيجة الثانية وهي من عمل الاجتهاد القضائي تتجسم في اعتبار أن عدم احترام مهلة الإشعار يجعل الإعفاء تعسفياً. وسنعود إلى الكلام عن هذه الحالة في الفصل الثالث عند بحث موضوع الإعفاء التعسفي.

ثانياً ـ في عدم احترام المسطرة المنصوص عليها في حالة الإعفاء كعقوبة تأديبية :

يمكن أن يكون عدم احترام تلك المسطرة ناتجاً عن عدم توجيه الرسائل المنصوص عليها أو على الأقل عدم توجيهها داخل الأجل المنصوص عليه.

ولم يتضمن الفصل السادس من النظام النموذجي أي نص يرتب جزاء على عدم احترام المؤاجر تلك المسطرة.

لكن القضاء استقر على أن عدم احترام تلك المسطرة يحرم المؤاجر من الاستفادة من الحق في الإعفاء الفوري، وبالتالي يكون الإعفاء الفوري الواقع خارج الأجل متصفاً بالإعفاء التعسفي.

وإذا كان عدم احترام المسطرة يحرم المؤاجر من الحق في استعمال الإعفاء الفوري فهل يحرمه من الحق في الإعفاء مع إعطاء مهلة الإشعار؟.

في رأينا يجوز له ذلك بدليل القياس على حالة اعتبرها الفصل السادس من النظام النموذجي من جملة الأخطاء الجسيمة ومع ذلك لا يمكن إخضاعها لقاعدة الإعلام داخل الأجل المنصوص عليه وهي حالة «التأخير المتكرر عن أوقات العمل يرتكبه الأجير بدون مبرر». فبما أن لفظة «المتكرر» لا تفيد عدد مرات معينة فإن المؤاجر الذي يلجأ لهذا السبب يكون في نظرنا ملزماً حين يقرر إعفاء الأجير بالاستناد على هذا السبب أن يمنحه مهلة الإشعار لأنه من المستحيل تعيين الساعة التي يصبح فيها الأجير مرتكباً لهذا الخطأ الجسيم.

ومن باب القياس على هذه الحالة يمكن القول ـ في نظرنا ـ بأن المؤاجر الذي يحرم من الحق في استعمال الإعفاء الفوري بسبب عدم احترامه الإجراءات الشكلية، يبقى له الحق بأن يستعمل عقوبة الإعفاء مع إعطاء الأجير مهلة الإشعار أو التعويض الذي يستحقه عنها.

الإعفاء هو ـ كما سبق القول ـ فسخ العقد من جـانب المؤاجر بـإرادته المنفـردة. ففي الميدان المدني لا يقع فسخ العقد إلا بحكم قضائي. وحتى في الحالات التي ينص فيها العقد على الفسخ بقوة القانون فلا بد من تدخل القضاء للتصريح بوقوع الفسخ ولذلك يقال إن الرقابة القضائية على فسخ العقود في الميدان المدني هي رقابة سابقة.

أما في ميدان الشغل فإن الرقابة القضائية على الإعفاء ما زالت في المغرب رقابة لاحقة أي أن المؤاجر الذي يقرر إعفاء أجير ما مهما كان السبب ينفذ قراره ويبقى لـلأجير الحق في اللجوء إلى القضاء ليمارس رقابته اللاحقة على ذلك الإعفاء للقول بما إذا كان مشروعاً أو غير مشروع مع استنتاج النتائج التي تترتب عن كل من الحالتين. وحسبما يكون موقف القضاء من مشروعية الإعفاء أو عدم مشروعيته تكون النتائج المترتبة على الحكم القضائي الذي يصدر في إطار مسطرة تتميز ببعض الخاصيات.

ولذلك سندرس أولاً آثار الإعفاء المشروع (الفرع الأول) ثم آثار الإعفاء غير المشروع (الفرع الثاني) ثم دعوى الطعن في الإعفاء (الفرع الثالث). وأخيراً التعويضات التي تتـرتب على الإعفاء (الفرع الرابع).

الفـرع الأول: آثار الإعفاء المشروع:

نقصد بالإعفاء المشروع الإعفاء الذي صدر بشأنه حكم قضائي يصرح بأنه كان مشروعاً. وتختلف آثار الإعفاء المشروع باختلاف أسبابه، حسبما يكون سببه ارتكـاب خطأ جسيم من طرف الأجير أو أي سبب آخر.

أولاً ــ في حالة الإعفاء المشروع المبني على ارتكاب الأجير خطأ جسيماً:

عالج الفصل السادس من النظام النموذجي هذه المسألة في إحدى فقراته التي جاء فيها

أنه إذا اعتبرت المحكمة أن الإعفاء كان مبرراً صرحت بفسخ العقد ولم يبق للأجير المعفى أي حق.

وعلى كل حال لا يصبح الحكم نفسه باتاً إلا بعد استنفاد كل وسائل الطعن.

ومع ذلك يبقى له الحق بالحصول على «شهادة عمل» يبين فيها المؤاجر تاريخ دخول الأجير المعفى إلى العمل عنده وتاريخ خروجه ورتبته أثناء هذه المدة دون أي بيان آخر.

ثانياً ــ في حالة الإعفاء المشروع المبني على سبب آخر غير الخطأ الجسيم:

في هذه الحالة تصادق المحكمة على فسخ العقد الذي أجراه المؤاجر وتصرح في نفس الوقت بوجوب أدائه للأجير تعويض الإعفاء الذي يبقى ملزماً في حالة ما إذا لم يقع أداؤه عند إعلام الأجير بالإعفاء. وسيقع الكلام عن هذا التعويض في الفرع الثاني وبعده.

كما يبقى المؤاجر ملزماً بتسليم الأجير شهادة العمل التي سبقت الإشارة إليها في الفقرة السابقة.

ومن جهة أخرى فقد نصت الفقرة الأخيرة من الفصل الرابع من النظام النموذجي بأنه «إن كانت للأجير سكنى على نفقة المؤاجر فعليه أن يفرغ له المحل عند انتهاء أجل الإعلام بمغادرته الخدمة وذلك كيفما كانت أسباب تركه خدمة المؤاجر وإلا وجب عليه عن كل يوم من أيام مماطلته في رد محل السكن نصف أجرة يوم من أيام خدمته ما لم يكن ذلك القدر قد عين في عقدة كتابية أو في الضابط الداخلي للورش».

هذا وإن عبارة «سكنى على نفقة المؤاجر» لا تعني حتماً أن الأجير لا يؤدي أي شيء بل يكفي أن يكون محل السكنى مسلماً له من المؤاجر بسبب علاقة الشغل ولو كان الأجير يؤدي مبلغاً ما مقابل هذه السكنى. لكن هذا المبلغ يكون عادة أقل من قيمة الكراء الحقيقية.

الفرع الثاني: آثار الإعفاء غير المشروع أو التعسفي:

متى كان الإعفاء غير مشروع وصف بكونه تعسفياً ومن هنا جاءت عبارة «الإعفاء التعسفي» أو «الطرد التعسفي» أو «الفسخ التعسفي». وقد سبقت الإشارة إلى مصدر هذا الوصف وهو إدخال مبدأ التعسف في استعمال الحق في علاقات الشغل انطلاقاً من كون الفصل 754 من قانون الالتزامات والعقود يعترف للمؤاجر بالحق في فسخ عقد الشغل غير محدد المدة. لكنه يجب عليه أن لا يتعسف في استعمال ذلك الحق.

فبعد الكلام عن مفهوم الإعفاء التعسفي (المبحث الأول) سنعالج الآثار التي تترتب عليه (المبحث الثاني).

المبحث الأول: مفهوم الإعفاء التعسفي:

كان القضاء في فرنسا قبل صدور قانون 13 يوليوز 1973 المتعلق بالإعفاء يعتبر الإعفاء

تعسفياً حين تدل الظروف التي وقع فيها ذلك الإعفاء على سوء نية من طرف المؤاجر أو على رغبته في الإضرار بالأجير أو إذا تصرف بخفة لا يعذر عنها وهو ما يسمى بخطأ عدم التبصر. لكن هذا المفهوم قد تبدل بعد صدور قانون 13 يوليوز 1973 الذي حصر مفهوم الإعفاء التعسفي في كونه الإعفاء الذي لا يستند على سبب حقيقي وجدي.

وكان القضاء في المغرب يسير في نفس الاتجاه. وعلى كل حال فقد كانت هنالك حالات معروفة يعتبر فيها الإعفاء تعسفياً نذكر منها بالخصوص:

- إعفاء الأجير الذي يرفض تغيير عقد الشغل.
- إعفاء الأجير بسبب مطالبته بتطبيق مقتضيات قانونية مثلاً مطالبته باحترام الأجور القانونية أو أيام الراحة.
- إعفاء الأجير بسبب انتمائه السياسي أو النقابي.
- إعفاء الأجير بسبب ضغط خارجي يخضع له المؤاجر بدون حق مثلاً إرضاء لعمال آخرين أو نقابة أو نزولاً عند رغبة هيئة معينة ليس لها سلطة قانونية على المؤاجر.

وبعد صدور القانون الفرنسي لسنة 1973 تأثر به القضاء المغربي وأصبحنا نجد في الأحكام القضائية عبارة «السبب الحقيقي»، و«السبب الجدي».

ويعتبر القضاء المغربي في الوقت الحاضر أن الإعفاء يكون تعسفياً إما لسبب جوهري وإما لسبب شكلي.

أولاً ـ الإعفاء التعسفي الناتج عن سبب جوهري:

السبب الجوهري لاعتبار الإعفاء تعسفياً هو عدم توفر سبب مشروع. وتعتبر هذه الوضعية قائمة في الحالات التالية:

أ ـ إذا كان السبب المتمسك به من طرف المؤاجر غير صحيح مثلاً أن يزعم في رسالة الإعفاء أن الأجير ضرب أو أهان رئيسه وتبين من البحث الذي أجراه القاضي أن هذا الزعم غير صحيح.

ب ـ إذا كان السبب الذي تمسك به المؤاجر غير كاف أي كان الفعل المنسوب إلى الأجير بالرغم عن ثبوته لا يبلغ حداً من الجسامة يبرر عقوبة الطرد وإن كان يبرر عقوبة خفيفة. وهذا ما يعبر عنه الآن «بالسبب الجدي» ويترتب على هذا المفهوم أن للمحكمة سلطة تقديرية بشأن ملاءمة العقوبة للخطأ المرتكب من طرف الأجير.

ج ـ إذا كان السبب المتمسك به من طرف المؤاجر غير مشروع مثلاً إعفاء الأجير بسبب انتمائه النقابي أو بسبب خرقه لشرط غير مشروع فرض عليه في العقد كشرط عدم الزواج.

ثانياً ـ الإعفاء التعسفي الناتج عن سبب شكلي:

رأينا في الفرع الثالث من الفصل الثاني أن عدم احترام المؤاجر الإجراءات الشكلية

المنصوص عليها من أجل إعفاء الأجير بسبب خطأ جسيم يؤدي إلى حرمان المؤاجر من حق الإعفاء ويعني ذلك أنه إذا أعفى المؤاجر الأجير دون احترام الإجراءات الشكلية والآجال المنصوص عليها يكون الإعفاء تعسفياً حتى ولو ثبت أن الفعل المكون للخطأ الجسيم قد وقع فعلاً.

وإلى جانب هذه الحالة الوارد بشأنها نص صريح نجد حالة أخرى من صنع الاجتهاد القضائي وهي تتعلق بعدم احترام مهلة الإشعار حين يتعلق الأمر بحالة يتعين فيها على المؤاجر احترام تلك المهلة، وقد نص الفصل 754 من قانون الالتزامات والعقود على وجوب أداء تعويض عن عدم احترام تلك المهلة. لكن القضاء أضاف إلى وجوب التعويض جزاء آخر وهو اعتبار عدم إعطاء مهلة الإشعار سبباً يجعل الإعفاء تعسفياً وإن كان السبب الذي يتمسك به المؤاجر حقيقياً وجدياً.

وهذا الاجتهاد ليس له في نظرنا أي سند قانوني. فما دام المشرع قد رتب على عدم احترام مهلة الإشعار وجوب أداء تعويض فإنه لا يبقى أي موجب لإضافة جزاء آخر بالغ الخطورة بما يترتب عليه من آثار كاعتبار الإعفاء تعسفياً.

المبحث الثاني : نطاق الآثار المترتبة على الإعفاء التعسفي :

نصت الفقرة الأخيرة من الفصل السادس من النظام النموذجي على نطاق الآثار المترتبة على الإعفاء التعسفي بالعبارة التالية: «وإذا طرد الأجير بدون حق فيجوز للمحكمة أن تحكم إما بإعادة الأجير إلى منصبه مع إجراء العمل بالرجوع إلى منصبه ابتداء من تاريخ الطرد وإما بالحكم على المؤاجر بأن يدفع تعويضاً حسب الظروف المعتبرة في هذه القضية وحسب الضرر اللاحق بالأجير من جراء الطرد المذكور».

ويتبين من هذا النص أن جزاء الإعفاء التعسفي يمكن أن يكون إما إرجاع الأجير إلى العمل في منصبه (المطلب الأول) وإما أداء تعويض مالي (المطلب الثاني).

المطلب الأول: إرجاع الأجير إلى العمل:

مفهوم هذا الإرجاع وتطوره:

إرجاع الأجير إلى العمل بحكم قضائي حين يصرح هذا الحكم بأن الإعفاء كان تعسفياً هو من المشاكل العويصة التي تضاربت فيها الآراء واختلفت التشريعات ويعتبر أنصار هذا التدبير أنه وسيلة فعالة لحماية الأجير من تعسف المؤاجر الذي يعلم أنه إذا أعفى الأجير بدون سبب مشروع فإنه معرض للحكم عليه بإرجاع ذلك الأجير إلى منصبه مع أداء الأجور التي حرم منها خلال المدة التي بقي فيها منقطعاً عن العمل ولو استمرت عدة سنوات.

أما أضداد هذا التدبير فيعتبرونه مضراً بمصلحة المؤسسة لأنه يعرض سلطة المؤاجر،

الذي هو رئيسها، إلى الضعف والاحتقار أمام الإجراء الشيء الذي يؤدي إلى فقد الانضباط وتسرب روح التمرد والفوضى وعدم الامتثال لأوامر المؤاجر.

وقد دخل هذا التدبير إلى التشريع المغربي في سنة 1948 بمقتضى النص المشار إليه أعلاه في حين أن القانون الفرنسي بقي خالياً منه إلى أن صدر قانون 13 يوليوز 1973 فأدخله كتدبير ممكن استعماله إذا اقترحه القاضي ووافق المؤاجر على الاقتراح وإلا فيحكم بالتعويض. ومعنى ذلك أنه لا يمكن للقاضي أن يفرضه فرضاً على المؤاجر.

ويلاحظ أن مشروع قانون الشغل الذي أعدته وزارة الشغل منذ عدة سنوات سكت بدوره عن هذا الجزاء ولم ينص إلا على التعويض المالي.

الصعوبات التي تعترض تنفيذ الحكم بالإرجاع :

هذه الصعوبات عديدة ومتنوعة منها قانونية ومنها واقعية.

فقد دل الواقع القضائي أن بعض القضايا تدوم في مختلف مراحل التقاضي مدة طويلة تزيد على عشر سنوات يكون المؤاجر خلالها قد عوض الأجير المعفي بأجير آخر لا يمكن إعفاؤه لإرجاع سلفه.

ومن الممكن خلال هذه المدة الطويلة أن تكون أوضاع المؤسسة المؤاجرة قد تغيرت من حيث التجهيز والإدارة والتقنية وأن المنصب الذي كان يشغله الأجير المعفى قد حذف من الهيكل الإداري الجديد.

ومن جهة أخرى فإن النزاع القضائي الذي استمر بين الطرفين مدة سنوات عديدة يخلف حتماً عند الأجير حقداً على المؤاجر بحيث لا يعقل أن تبقى للمؤاجر أية ثقة فيه لا سيما إذا كان يحتل منصباً عالياً يخوله حق اتخاذ القرارات وواجب السهر على مصالح المؤسسة.

يضاف إلى ذلك ما سبقت الإشارة إليه من إضرار بهيبة المؤاجر وسلطته بوصفه رئيس المؤسسة.

مآل الحكم في حالة امتناع المؤاجر من التنفيذ :

بالنظر إلى الصعوبات المشار إليها سابقاً والتي تعترض تنفيذ الحكم بالإرجاع يمكن للقاضي اللجوء إلى الغرامة التهديدية التي نص عليها الفصل 448 من قانون المسطرة المدنية : وتعني عبارة «الغرامة التهديدية» الحكم على الملزم بتنفيذ حكم بالقيام بعمل أو الامتناع منه بأداء مبلغ مالي يعينه القاضي عن كل يوم تأخير في التنفيذ.

وإذا ظل المؤاجر ممتنعاً من التنفيذ فإنه تطبق إذ ذاك مقتضيات الفصل 261 من قانون الالتزامات والعقود الذي ينص على أن الالتزام بعمل يتحول عند عدم الوفاء إلى تعويض.

مدى التزام القاضي باستجابة طلب الحكم بالإرجاع :

يطرح الحكم بالإرجاع إلى العمل المشكلة القانونية التالية : هل يكون القاضي ملزماً

بالحكم بالإرجاع إلى العمل حين يثبت لـه أن الإعفاء كـان تعسفياً وأن الأجيـر طلب الحكم بالإرجاع أم يمكنه حتى مع توفر هـذين الشرطين أن يـرفض طلب الإرجاع ويحكم بتعـويض مالي؟.

حكمت بعض المحاكم بأن القاضي مقيد بـطلب المدعي وأنـه لا يمكنه أن يحكم بغيـر مـا طلب منه طبقـاً لمقتضيات الفصـل الثالث من قـانون المسـطرة المدنيـة الذي ينص على ما يلي: «يتعين على القاضي أن يبت في حدود طلبات الأطراف ولا يسوغ له أن يغير تلقـائياً موضوع أو سبب هذه الطلبات». فإذا طلب الأجير المعفى الحكم بإرجاعه إلى العمل لم يكن للقاضي السلطة لكي يغير موضوع هذا الطلب ويجعله أداء تعويض مالي بدلاً من الإرجاع إلى العمل.

لكن هذا التعليل فيـه نظر، إذ من الضـروري الرجـوع إلى الفقرة الأخيـرة من الفصل السادس من النظام النموذجي، تلك الفقرة التي أحدثت الحق في الرجوع إلى العمل. فقـد وردت فيها العبارة بالنص التالي: «يجوز للمحكمة أن تحكم إما بإعادة الأجير... وإما على المؤاجر بأن يدفع تعويضاً...». فهدا النص يعطي الخيار للمحكمة لا للأجير المدعي على خلاف ما نشاهده في نصوص قانونية أخرى كالفصل 259 من قانـون الالتزامـات والعقود الـذي يجيز للدائن في حالـة مطـل المـدين أن يطلب الحكم إمـا بتنفيذ الالتـزام وإما بفسـخ العقد.

المطلـب الثاني: أداء تعويض مالـي:

قبل صدور النظام النموذجي بتاريخ 23 أكتوبر 1948 الذي فتح الباب أمام الإرجاع إلى العمـل كجزاء لـلإعفاء التعسفي كـان التعـويض المـالي الجـزاء الـوحيـد الـذي نص عليـه الفصل 754 من قانون الالتزامات والعقود في فقـرتيه الـرابعة والخـامسة المضـافتين بمقتضى الظهير المؤرخ في 26 شتنبر 1938[1].

ويستنتـج من نص الفقرتين المـذكـورتين أن التعـويض عن الـطرد التعسفي لا يختلط بالتعويض عن عدم احترام مهلة الإشعار، ذلك التعـويض الذي تقـدم الكلام عنـه في الفرع الأول من الفصل الثاني السابق ولذلك فإن الأجير الذي يتقدم بدعوى المطالبة بالتعويض يتعين عليه أن يحدد صراحة ما يطلبه برسم كـل تعويض على حـدة لا سيما أن كيفيـة تحديـد مبلغ التعويض تختلف من حالة إلى أخرى إذ أن التعويض عن مهلة الإشعار هو مبلغ جزافي يوازي

(1) جاء في الفقرتين الرابعة والخامسة من الفصل 754 المشار إليه أعلاه النص التالي:

«فسخ العقد بإرادة أحد المتعاقدين وحده يمكن أن يؤدي إلى التعويض.

«التعويضات التي يمكن أن تمنح بسبب عدم مراعاة ميعاد التنبيه لا تختلط بالتعويضات التي قد تترتب من ناحية أخرى عن الفسخ التعسـفي للعقد الصادر بإرادة أحد الطرفين المتعاقدين ويسوغ للمحكمة، في سبيل تقدير ما إذا كان يوجد تعسف، أن تجـري تحقيقاً في ظـروف إنهاء العقـد، ويلزم في جميع الأحـوال أن يتضمن الحكم صراحة ذكر المبرر الذي يدعيه الطرف الذي أنهى العقد».

الأجر عن مهلة الإشعار بينما التعويض عن الإعفاء التعسفي يعود تعيين مبلغه إلى السلطة التقديرية للقاضي بالاستناد على معايير عينها الفصل 754 نفسه كما سنرى فيما بعد.

فما هي هذه المعايير؟.

المعايير لتحديد مبلغ التعويض:

نصت الفقرة السادسة من الفصل 754 السابق الذكر المضافة هي أيضاً بمقتضى ظهير 26 شتنبر 1938 على ما يلي: «لتحديد التعويض، عندما يكون له محل، تلزم مراعاة العرف وطبيعة الخدمات وأقدمية أدائها، وسن الأجير أو المستخدم، والمخصومات المقتطعة والمدفوعات الحاصلة من أجل ترتيب معاش التقاعد، وعلى العموم كل الظروف التي تبرر وجود الخسارة الحاصلة وتحدد مداها».

ويتبين من هذا النص أن السلطة التقديرية التي يتمتع بها القاضي لتحديد التعويض ليست مطلقة بل تبقى مقيدة بمجموعة العناصر الواردة في الفقرة المنقولة أعلاه.

ولكنه بالرغم عن ذلك فالملاحظ في الواقع القضائي أن التعويضات التي يحكم بها في ظروف متشابهة تختلف اختلافاً كبيراً من محكمة إلى أخرى ومن قاض إلى آخر. ولذلك فإن القضاة المشاركين في الندوة الاجتماعية التي عقدتها وزارة العدل بالرباط ما بين 8 يناير وفاتح يبراير 1979 اتفقوا على وضع جدول يؤخذ به على وجه الاستئناس ليكون تقدير التعويض متقارباً بين المحاكم.

هذا وإنه نظراً لكون الحكم الذي يقضي بالتعويض هو حكم منشيء لا كاشف فإن فوائد التأخير في دفع التعويض لا تستحق إلا ابتداء من تاريخ صدور الحكم.

الفرع الثالث: دعوى الطعن في الإعفاء:

إن الأجير الذي يعتبر أن إعفاءه من العمل جاء تعسفياً سيجد نفسه مضطراً إلى تقديم دعوى الطعن في الإعفاء لكي تمارس المحكمة رقابتها على الإعفاء فتعطيه وصفه الحقيقي وتستنتج من هذا الوصف النتائج القانونية.

وتستدعي دراسة هذا الدعوى بحث النقط التالية: **أولاً**: الأجل لتقديم الدعوى. **ثانياً**: المسطرة ووسائل الإثبات.

أولاً ــ الأجل لتقديم الدعوى:

جاء في إحدى فقرات الفصل السادس من النظام النموذجي ما يلي: **«يجوز للأجير في ظرف شهر واحد ابتداء من يوم توصله بالرسالة المذكورة (أي رسالة الإعفاء) أو تسليمه نسخة منها أن يرفع قضيته إلى محكمة الشغل مدعماً مطلبه برسالة الطرد».**

وقد وقع التساؤل حول مفهوم الأجل الذي حدده هذا النص في شهر واحد فهل يعني أنه

أجل مسقط للدعوى بمعنى أن الأجير الذي لا يقدم دعواه داخل ذلك الأجل يسقط حقه في تقديم الدعوى؟.

إن الاجتهاد القضائي يميل إلى القول بأن أجل الشهر المنصوص عليه في الفقرة المنقول نصها أعلاه ليس أجلاً مسقطاً للدعوى وبالتالي فإن الأجير يمكنه أن يقدم دعواه حتى بعد انصرام الأجل المذكور.

لكن هذا الاجتهاد ليس في نظرنا على صواب لأنه يفرغ النص من محتواه ويجعله من باب العبث. وتصرف المشرع يجل عن العبث.

والذي نراه في الموضوع هو أن المشرع انطلق من الفصل 754 من قانون الالتزامات والعقود الذي يعطي المؤاجر الحق في فسخ العقد أي إعفاء الأجير. فالأصل إذن هو أن تصرف المؤاجر هو تصرف مشروع لأنه استعمال حق منحه إياه القانون. لكن المشرع الذي أراد الأخذ بمبدأ عدم التعسف في استعمال الحق خول الأجير الحق بالطعن في تصرف المؤاجر متى اعتبره تعسفياً فنص على حق الأجير في رفع دعواه إلى القضاء لكنه حدد له أجل شهر لممارسة هذا الحق وإلا سقط. وهذا التفسير يتفق مع تفسير الفقرة الأولى من الفصل 745 مكرر مرتين من نفس القانون والذي ينص على أن «التوصيل الذي يعطيه العامل لرب العمل عند فسخ أو انقضاء عقده بتصفية كل حساباته تجاهه، يجوز نقضه خلال الثلاثين يوماً التالية لتوقيعه». وبالرغم عن استعمال لفظة «يجوز» في هذا النص لم تقع أية منازعة في كون أجل الثلاثين يوماً هو هنا أجل مسقط بمعنى أن الأجير الذي لا يقدم دعوى نقض التوصيل داخل الأجل المذكور يسقط حقه في ممارسة هذه الدعوى.

وما دام النصان متشابهين وكلاهما استعمل لفظة «يجوز» فإن المنطق يقضي بأن يعطى لهما نفس التفسير مما يكون معه أجل الشهر المنصوص عليه في الفصل السادس من النظام النموذجي هو أجل مسقط للدعوى.

ثانياً ـ المسطرة ووسائل الإثبات:

المسطرة المتبعة في هذه الدعوى هي المسطرة العادية في القضايا الاجتماعية كما تقدم درسها في الفصل الثاني من القسم الأول عند الكلام عن الهيئات القضائية المتدخلة في قضايا الشغل.

لكن دعوى الطعن في الإعفاء تتميز بميزة خاصة نصت عليها العبارة الأخيرة من الفقرة المنقولة أعلاه من الفصل السادس من النظام النموذجي. فبعد أن ورد في تلك الفقرة النص على حق الأجير في تقديم دعوى الطعن في الإعفاء داخل أجل شهر من توصله برسالة الطرد جاءت العبارة التالية: «والمحكمة التي تنظر في هذا النزاع لا تعتبر سوى الأسباب التي ذكرها المؤاجر في رسالته». ويعني هذا النص أن المؤاجر لا يمكنه أن يتمسك لدى المحكمة إلا بأسباب الإعفاء التي وردت في رسالته دون أن يضيف عليها أي سبب آخر جديد. لكن هذه

القاعدة لا تنطبق إلا على حالة الإعفاء الفوري بسبب خطأ جسيم وهي الحالة الوحيدة التي وردت بشأنها تلك القاعدة.

أما في حالات الإعفاء الأخرى فليس هناك نص يلزم المؤاجر بأن يمارس الإعفاء كتابة وبالتالي فإن باب الإثبات في تلك الحالات يبقى مفتوحاً أمام مختلف الوسائل بما في ذلك شهادة الشهود.

ووسائل الإثبات تنصب على واقعة الإعفاء من جهة وعلى أسباب الإعفاء من جهة أخرى.

فواقعة الإعفاء يقع عبء إثباتها على الأجير الذي يمكنه أن يستعمل كل الوسائل القانونية التي تثبت أن المؤاجر هو الذي أخذ مبادرة فسخ عقد الشغل وإعفاء الأجير من العمل.

أما أسباب الإعفاء فيقع عبء إثباتها على عاتق المؤاجر فإذا كان الإعفاء قد وقع بسبب ارتكاب الأجير خطأً جسيماً فلا يمكن للمؤاجر أن يثبت إلا الأسباب التي وردت في رسالة الإعفاء. ولهذا الغرض يمكنه أن يستعمل كافة وسائل الإثبات لأن الأمر يتعلق بإثبات واقع. أما إذا وقع الإعفاء لسبب غير الخطأ الجسيم فإن المؤاجر يمكنه أن يثبت السبب بمختلف الوسائل القانونية كما أنه يمكنه أن يتمسك بكل سبب يعتبره مبرراً للإعفاء حتى ولو لم يعلن عنه عند وقوع الإعفاء سواء وقع بواسطة رسالة أمام أمام شهود.

الفرع الرابع: التعويضات التي تترتب على الإعفاء:

المشاهد في قضايا نزاعات الشغل الرائجة لدى المحاكم أن الأجير يضمن مقاله الافتتاحي للدعوى مجموعة كبيرة من المطالب منها التعويضات عن الفسخ التعسفي وكذلك عن الإعفاء وتعويضات عن ساعات إضافية أو عن عطلة سنوية لم يتمتع بها أو أجور لم يتقاضاها بعد.

لكنه من الضروري التمييز بين المطالب المبنية على الإعفاء والمطالب الأخرى المبنية على عقد الشغل والتي يمكن المطالبة بها حتى ولو لم يكن هنالك إعفاء.

فالتعويضات التي قد تترتب على الإعفاء ثلاثة لا غير وهي التعويض عن عدم احترام مهلة الإشعار والتعويض عن الإعفاء التعسفي والتعويض عن الإعفاء من الخدمة وقد تقدم درس النوعين الأولين ولذلك نقتصر هنا على دراسة النوع الأخير.

التعويض عن الإعفاء من الخدمة:

جرت العادة منذ بدأ إبرام اتفاقيات جماعية في المغرب أن يدرج ضمنها شرط بمقتضاه يلتزم المؤاجر في حالة فسخ العقد بأداء تعويض يحمل اسم «تعويض الإعفاء» ضمن شروط تعينها الاتفاقية. حتى ولو أعطيت للأجير مهلة الإشعار وكان للإعفاء أسباب مشروعة.

فتعويض الإعفاء كان بمثابة مكافأة إضافية تقدر بنسبة سنوات الخدمة حسب جدول كانت تقرره الاتفاقيات.

ولكن في حالة عدم وجود اتفاقية جماعية لم يكن للأجير حق بأن يطالب به لأنه لم يكن في التشريع المغربي نص يلزم المؤاجر بأدائه.

وظل الأمر على هذه الكيفية حتى صدور مرسوم ملكي تحت رقم 336-66 بتاريخ 14 غشت 1967 (ج. ر. عدد 2860 في 23 غشت 1967) جعل أداء تعويض الإعفاء عن الخدمة إلزامياً.

ويشترط الفصل الأول من المرسوم لمنح هذا التعويض أن يكون الأجير قد قضى على الأقل سنة من العمل الفعلي في المؤسسة وألا يكون إعفاؤه نتيجة ارتكابه خطأ جسيماً.

ويضاعف التعويض 100% بالنسبة لمندوبي المستخدمين الذين يتم إعفاؤهم أثناء مدة انتدابهم. وقد أراد المشرع بهذا التمييز حماية هؤلاء المندوبين الذين قد يعتبر المؤاجر تصرفاتهم مزعجة له.

وينص الفصل الثالث أن هذا التعويض لا يختلط بالتعويض عن الفسخ الفجائي ولا بالتعويض عن الفسخ التعسفي.

كما ينص أيضاً على أن مقتضيات المرسوم تعتبر حداً أدنى بحيث لا تحول دون تطبيق المقتضيات الأكثر فائدة للأجراء الواردة في أنظمة خاصة أو في اتفاقيات جماعية أو عقود شغل فردية.

وفي نفس التاريخ صدر مرسوم ملكي آخر رقم 66-317 يحدد مبلغ التعويض وكيفية منحه طبقاً للجدول الآتي:

48 ساعة من الأجرة عن كل سنة إذا كانت الأقدمية لا تزيد على 5 سنوات.

72 ساعة من الأجرة عن كل سنة فيما يخص الفترة المتراوحة بين السنة السادسة والعاشرة.

96 ساعة من الأجرة عن كل سنة فيما يخص الفترة المتراوحة بين السنة الحادية عشرة والخامسة عشرة.

120 ساعة من الأجرة عن كل سنة فيما يخص مدة الأقدمية التي تفوق السنة الخامسة عشرة.

ضمانات التعويضات:

بما أن الغاية من مختلف التعويضات التي تترتب على الإعفاء هي إحلالها محل الأجر الذي سيصبح الأجير محروماً منه فقد أحاط المشرع البعض منها بنفس الضمانات التي يتمتع بها الأجر نفسه. فقد نصت الفقرة قبل الأخيرة من الفصل 754 من قانون الالتزامات والعقود

على أن التعويض الواجب أداؤه بسبب عدم احترام مهلة الإشعار أو بسبب الإعفاء التعسفي يسري عليه الامتياز المقرر في البند (4) من الفصل 1.248 من نفس القانون. وقد جاء في البند المذكور أن من جملة الديون الممتازة على كل المنقولات في الدرجة الرابعة «الأجور والتعويضات عن العطل المستحقة الأجرة والتعويضات المستحقة بسبب الإخلال بوجوب الإعلام بفسخ العقد داخل المهلة القانونية والتعويضات المستحقة إما عن الفسخ التعسفي لعقد إجارة الخدمات وإما عن الإنهاء السابق لأوانه لعقد محدد المدة متى كانت مستحقة».
أما التعويض عن الإعفاء فلم ينص المرسوم الملكي الذي أنشأه على تمتيعه بأي امتياز على الديون العادية.

هذا وإن التعويض كالأجر لا يقبل الحجز عليه إلا في الحدود التي يجوز فيها إجراء الحجز على الأجر نفسه.

وعلاوة على ذلك فقد نصت الفقرة التاسعة من الفصل 754 السابق الذكر على أنه لا يجوز للأطراف أن يتنازلوا مسبقاً عن التعويضين اللذين أشار إليهما الفصل المذكور أي التعويض عن عدم احترام مهلة الإشعار والتعويض عن الإعفاء التعسفي.

ويصح القول بأن القاعدة نفسها تسري على التعويض عن الإعفاء بالرغم عن أنه لم يرد بشأنه نص صريح، وذلك استناداً على المبدأ العام القائل بأنه لا يجوز التنازل عن الحق قبل وجوده.

توقف عقد الشغل

الأصل في العقود أن عدم تنفيذ أحد الطرفين التزاماته يترتب عليه انحلال العقد نهائياً أما في عقد الشغل كما في عقد الكراء فتوجد حالات عديدة ينقطع فيها أحد الطرفين عن تنفيذ التزاماته ومع ذلك يبقى العقد قائماً بمعنى أنه يتوقف أثناء مدة عن التنفيذ ثم يعود إلى السريان.

وهذه الميزة يزداد نطاقها اتساعاً يوماً بعد يوم وهي داخلة ضمن التيار المعاصر الرامي إلى حماية ثبوت العمل.

وأسباب التوقف متنوعة فمنها ما يعود إلى الأجير ومنها ما يعود إلى المؤاجر ومنها ما يعود إلى أسباب خارجية.

فإذا كانت أسباب التوقف تعود إلى الأجير نفسه فإنه لا يجوز له أن يطالب بالأجر عن مدة التوقف لأنه لم يؤد الشغل الذي هو مقابل الأجر. أما إذا كان سبب التوقف عائداً إلى المؤاجر فإن الأجير يستحق أجره ولو لم يشتغل ومتى كانت أسباب التوقف خارجية فإن الأجير لا يستحق أجره إذا كان المؤاجر غير مسؤول عن تلك الأسباب.

الفرع الأول: التوقف الفردي لسبب يعود إلى الأجير:

سبق لنا أن رأينا عند دراسة التغيب أنه يمكن للأجير أن يتغيب في عدة مناسبات لمدة قصيرة دون أن ينقطع عقد الشغل بسبب هذه التغيبات التي هي قانونياً توقف عقد الشغل لأن الأجير يتوقف أثناءها عن الشغل وعن قبض الأجر. لكن التوقف لمدة طويلة ـ وهو الذي يهمنا هنا يعود خاصة لسببين: المرض والأمومة، يضاف إليهما التغيب لأسباب مهنية.

أولاً ـ المرض:

يستثنى المرض المهني الذي يخضع لقواعد خاصة. والمقصود هنا هو المرض غير المهني. وقد نظم هذه الحالة الفصل 11 من النظام النموذجي المنظم للعلاقات بين الأجراء والمؤاجرين. وقد درست الوضعية الناتجة عن حالة المرض فلا داعي للتكرار.

ثانياً ــ الأمومــة :

بمقتضى الفصل 18 من ظهير 2 يوليوز 1947 المتضمن نظام الشغل يجوز للمرأة الحامل أن توقف الشغل مدة اثني عشر أسبوعاً متصلة خـلال المدة السـابقة والـلاحقة للوضـع ويقرر النص صراحة أن توقف المرأة عن الشغل لهذا السبب لا يمكن أن يكون سبباً لفسخ العقد من طرف المؤاجر.

كما ينص الفصل 19 من الظهير نفسه أنه يجوز للمرأة الحامل أن تغادر الشغل دون سابق إنذار.

ثالثاً ــ التغيب لأسباب مهنية :

أ ـ كان الفصل 12 من ظهير 29 أبريل 1957 المتعلق بأحداث محاكم الشغل ينص على أنه يتعين على المؤاجر أن يسمح لأجرائه بالتغيب الوقت اللازم للقيام بأعباء مهامهم في محاكم الشغل وأنه لا يجوز له فسخ العقد بسبب هذا التغيب. وعلاوة على ذلـك فإن الأجيـر يقبض أجره أثناء مدة التغيب لهذا الغرض. وقد أدرج نفس النص في الفصلين 10 و 11 من الـظهير المؤرخ في 28 شتنبر 1974 بشأن المستشارين لدى القسم الاجتماعي بالمحكمة الابتدائية.

ب ـ ينص الفصـل 11 من ظهيـر 29 أكتـوبـر 1962 المتعلق بتمثيـل المستخـدمين في المؤسسات على أنه يتعين على المؤاجر أن يترك لمندوبي العمال، في حدود 15 ساعة شهرياً، الوقت الكافي لممارسة مهامهم. ويتقاضى هؤلاء المندوبين أجرهم عن ذلـك الوقت كمـا لو كانوا يشتغلون.

الفــرع الثاني : التوقف الجماعي لسبب يعود إلى المؤاجر :

قد يتوقف الشغل لسبب يعود إلى المؤاجر. وقد يكون هذا التوقف بمحض إرادته كما لو أغلق محله أسبوعاً مانعاً العمال والمستخدمين من الدخول مدة أسبوع لأداء عملهم ففي هذه الحالة يكون المؤاجر ملزماً بأداء الأجر عن هذه المدة.

وقد يكون التوقف ضد إرادة المؤاجر ولكن لسبب يعود إليه مثلاً في حالة ارتكابه بعض المخالفات التي تجيز إغلاق المحل إما من طرف السلطة الإدارية وإمـا من طرف المحكمـة فالفصل 60 مثـلاً من ظهير 2 يـوليوز 1947 المتضمن نـظام الشغل يجيـز للمحكمة في بعض الحالات أن تحكم بإغلاق المحل كعقوبة. وهنا أيضاً يكون المؤاجر ملزماً بأداء الأجر للأجراء خلال مدة التوقف عن الشغل.

الفــرع الثالـث : التوقف الجماعي لأسباب خارجية :

قد تحدث أحياناً بعض الحوادث التي تلزم المؤسسة على التـوقف عن العمل دون أن يكـون ذلك التـوقف صادراً عن إرادة المؤاجـر. وبهذا الصـدد نص الفصـل 745 من قـانـون

الالتزامات والعقود على أنه يمكن أن ينتهي عقد الشغل بسبب القوة القاهرة. والفصل 269 من نفس القانون يعرف القوة القاهرة.

فإذا كانت القوة القاهرة سبباً لإنهاء عقد الشغل فبالأحرى أن تكون سبباً لتوقفه. وخلال مدة التوقف الناتج عن هذا السبب لا يكون المؤاجر ملزماً بأداء الأجر.

إلا أنه بالرغم عن التعريف الذي أورده القانون للقوة القاهرة فإنه قد يحدث أحياناً خلاف بشأن بعض الحالات لمعرفة ما إذا كان بالإمكان اعتبارها من باب القوة القاهرة أم لا. مثلاً في حالة الأزمة الاقتصادية التي تلزم المؤاجر على تخفيض أيام أو ساعات العمل. فالأيام أو الساعات المخفضة هي نوع من التوقف. لكنه لا يجوز للمؤاجر اللجوء إلى مثل هذه التدابير إلا بعد موافقة السلطة الإدارية ووزارة الشغل، لأن تخفيض أيام وساعات العمل وما ينتج عنه من تخفيض في الأجر هو نوع من الإعفاء الجماعي ولذلك تسري عليه أحكام المرسوم الملكي المؤرخ في 14 غشت 1967 والمتعلق بالرقابة المطبقة على الإعفاء الجماعي.

أما التوقف الجماعي أو شبه الجماعي بسبب الإضراب فسيأتي الكلام عنه عند دراسة ذلك الموضوع في الباب الرابع من القسم الثالث.

1 ـ كيفية إثبات تخلي الأجير عن عمله نهائياً :

كثيراً ما تعرض على المحاكم دعاوى أجراء يـدعون بـأنهم كانـوا ضحية طـرد تعسفي ويطالبون بالتعويضات التي تترتب على المؤاجر في هذه الحالة ويجيب المؤاجر أن الأجير هو الذي تخلى عن العمل بمحض إرادته. فالسؤال الذي يطرحه هذا النـزاع هو معـرفة الـطرف الذي يقع عليه عبء الإثبات. أهو الأجير أم المؤاجر؟ ويتبين من القرار التـالي أن المحكمة الابتدائية ومحكمة الاستئناف قالتا بأن عبء الإثبات يقـع على عاتق الأجيـر المدعي تـطبيقاً لمقتضيات الفصل 399 من قانون الالتزامات والعقود الذي ينص على أن «إثبات الالتزام على مدعيه». لكن المجلس الأعلى اتخذ موقفاً معاكساً مستنداً على الفصل 400 من نفس القانون الذي ينص على أنه «إذا أثبت المدعي وجود الالتزام كان على من يدعي انقضاءه أو عدم نفاذه تجاهه أن يثبت ادعاءه». فالمدعي ـ وهو هنا الأجير ـ أثبت وجـود عقد شغـل وبالتـالي وجود الالتزامات التي يرتبها العقد على عاتق المؤاجر. وعليه فإن هذا الأخير الذي يدفع بأن الأجير بانقطاعه عن العمل فسخ العقد، ملزم بأن يثبت هذا الدفع أي أن يثبت تخلي الأجير عن عمله نهـائياً وبمحض إرادتـه (القرار عـدد 383 الصـادر بتـاريـخ 21 أكتـوبـر 1978 ـ مجلة القضـاء والقانون ـ العدد 129 يوليوز 1979 ـ الصفحة 135 و 136 ـ الملحق حرف أ).

وبعد أن يطرح المجلس الأعلى النزاع بهذه الكيفية وينتهي إلى القول بأن عبء إثبات التخلي عن العمل يقع على عاتق المؤاجر، يبين في قرار آخر الكيفية التي يجب أن يقع بها هذا الإثبات ومن خلالها يعين المسطرة التي يجب أن يسلكها المؤاجر في هذه الحالة لتتوافر لديه وسيلة الإثبات هذه. وتتلخص هذه المسطرة بوجوب توجيه المؤاجر إلى الأجير إنـذاراً للعودة إلى العمل حتى في حالة استمرار الأجير في تغيبه عن العمل. وإذا لم يثبت المؤاجر توجيه هذا الإنذار وتوصل الأجير به اعتبر أنه فصل العامل تعسفياً. (القرار عـدد 460 الصادر عن الغـرفة الاجتمـاعيـة بـالمجلس الأعلى بتـاريـخ *26 أبـريـل 1983 ـ عن قضـاء المجلس الأعلى* العدد 33-34 ـ الصفحات 122-123 ـ الملحق حـرف ب). لكن المجلس الأعلى تراجـع عن

هـذا الاجتهـاد بمقتضى القـرار الصـادر بتـاريـخ 11 مـارس 1991 في الملف الاجتمـاعي رقم 88/9644 المنشور بعده (الملحق حرف ج).

أ ـ القرار عدد 78/383:

حيث يؤخذ من عناصر الملف ومن القرار المطعون فيه الصادر عن محكمـة الاستئناف بمكناس بتاريخ فاتح يبرايـر 1977 تحت عدد 152 في القضيـة عدد 684-5 أن السيـد عسو بن إدريس تقدم أمام المحكمة الابتدائية بمكناس بمقـال يعرض فيـه أنه كـان في خدمة السيدة مانيوس من سنة 1965 إلى 1973 حيث طردته من عمله دون موجب ودون أن تؤدي له حقوقه، طالباً الحكم عليها بأدائها له 8000 درهم تعويضاً عن الطرد التعسفي مع صائر الدعوى والنفاذ المعجل، وبعد فشل محاولة الصلح عرضت القضية على جلسة الأحكام التي لم تحضر لهـا المدعى عليها رغم توصلها بالاستدعاء، فصدر عليها الحكم غيابياً بأدائها للدعي 8000 درهم من أجل الطرد التعسفي، فاستأنفت الحكم المذكور وصرحت بأن المستأنف عليه غادر عمله بمحض إرادته فليس هناك من طرده من العمل ولا موجب للحكم بأي تعـويض، طالبـة إلغاء الحكم الابتدائي، وأجاب المستأنف عليه بأن المستأنفة لم تأت بالحجة على أنـه غادر عمله بصفة اختيارية، لذلك يرى أن الاستئناف كان تعسفياً، طالباً تأييد الحكم الابتدائي مع تغريم المستأنفة على قيامها باستئناف تعسفي، ثم عقبت المستأنفة بـأن المستأنف عليـه غادر العمـل تلقائياً ثم عاد بعد مرور أكثر من نصف سنة فلجأت إلى مفتش الشغل قياماً بالمتعين، لـذلك ترى أن لا موجب للحكم بـالتعويض، وبعـد الإجراءات حكمت محكمـة الاستئناف بـإلغاء الحكم الابتدائي وبرفض طلب المدعي بانية قرارها على أن المدعي المستأنف عليه لم يدل بما يثبت ادعاءه الـطرد التعسفي لا في المرحلة الابتـدائية ولا في المـرحلة الاستئنافيـة فبقي ادعاؤه مجرداً ولا يحكم لمدع بمجرد ادعائه طبقاً لما يؤخذ من المفهوم المخالف للفصل 399 من قانون الالتزامات والعقود.

وحيث يعيب الطاعن على القرار المطلوب نقضه في الوسيلة الثانية عدم الارتكاز على أساس قانوني.

ذلك أن القرار المذكور مرتكز على الفصل 399 من قانون الالتزامات والعقود في حين أن الفصل المذكور لا ينطبق على النازلة، حيث إن العارض أثبت أنه يعمل عند السيدة مانيوس وأن هذه الأخيرة لا تنكر ذلك فهي التي كان عليها أن تثبت بالحجة ادعاءها انقضاء هذا العمل مما يجعل القرار غير مبني على أساس قانوني والتعليل الوارد فيه غير مبرر لمنطوقه.

بناءً على الفصل 400 من قانون الالتزامات والعقود.

حيث إنه بمقتضى الفصل المذكور فإن على من يدعي انقضاء الالتزام أن يثبت ادعاءه.

وحيث ورد في حيثيات القرار المطعون فيه أن المستأنفة صرحت بـأن المستأنف عليـه

ـ الطاعن ـ غادر العمل تلقائياً، فهي التي كـان عليها أن تثبت ادعاءها عملاً بالفصل المشـار إليه.

وحيث إن محكمة الاستئناف اعتمدت في قرارها على الفصل 399 من قانون الالتزامات والعقود مع أن الفصل الواجب تطبيقه في النازلة هو 400 من نفس القانون، فإن القرار المذكور جاء غير مرتكز على أساس قانوني ومعرضاً بسبب ذلك للنقض.

وحيث إن الحجة المدلى بهـا من طرف المـطلوبة في النقض لأول مـرة أمام المجلس الأعلى والتي لم تعرض على المناقشة أمام قضاة الموضوع غير مقبولة.

مـن أجلـه:

ومن غير حاجة لبحث باقي الوسائل:

قضى المجلس الأعلى بنقض وإبطال قرار محكمة الاستئناف بمكناس الصادر بتـاريخ 1-2-1977 تحت عدد 152 في القضية عدد 664-5 وبإحالة القضية على محكمة الاستئناف بفاس لتبت فيها من جديد طبق القانون وعلى المطلوبة في النقض بالصائر.

ب ـ القرار عدد 83/460:

حيث يستفاد من محتويات الملف ومن القرار المطعون فيه الصادر عن استئنافية فـاس بتاريخ 31/2/24 في الملف عدد 12654 أن السيد عبد الحكيم بن سليمان أقام دعوى ضد فندق هوليداين في شخص ممثله القانوني بموجب مقال سجل لدى ابتدائية فاس طلب الحكم بأدائه له مبالغ عن الأجرة والطرد التعسفي حسبما هو مسجل بالمقال.

وبمقال إصلاحي مؤرخ في 77/9/7 طلب إدخال الدولة المغربية في شخص الوزير الأول ووزارتي المالية والسياحة في الدعوى بحضور الوكيل القضائي فأجاب المـدعى عليه بكـون المدعي عاملاً مؤقتاً وغادر العمل بدون مبرر إذ لم يرجع للعمل بعد قضاء رخصته مما اضطر العارض إلى فصله عن العمل وبعد إتمام الإجراءات أصدر قاضي الدرجة الأولى حكمه بإلغاء الدعوى استأنفه المدعي انتهى بتأييـده بعلة أن الأجرة تستحق مقـابل العمـل وهو لم يقم بـه والتعويض عن الضرر الناتج عن الإعفاء يقتضي إثبات التعسف في الإعفاء وحصول الضـرر وهو لم يستطع إثباته وهذا هو القرار المطعون فيه.

حيث يعيب الطاعن على القرار المطعون فيه خرق الفصل 6 من قرار 48/10/23 وعـدم ارتكاز الحكم على أساس قانوني ذلك أن المطلوبة في النقض ادعت أنها فصلت العارض من العمل لتغيبه بدون مبرر عملاً بمقتضيات الفصـل 6 من قرار 48/10/23 نـاسية أن هـذا الفصل نفسه يوجب على المؤاجر إخبار أجيره داخل 48 ساعة من معاينة الخطأ الفادح بموجب رسالة مضمونة.

وأن المشغـل لم يدل بمـا يفيد إشعـار الطالب بمغـادرة عمله بدون مبـرر وأن محكمة

الاستئناف عندما قررت إلغاء دعوى الطالب لعدم إثبات التعسف تكون قد خرقت مقتضيات الفصل السادس أعلاه وعرضت قرارها للنقض.

حقاً حيث تبين صدق ما نعته الوسيلة على القرار المطعون فيه ذلك أن المطلوبة لم تدل بما يثبت أنها وجهت إلى الطاعن إشعارها بفصله عن العمل وفقاً للإجراءات المنصوص عليها في الفصل السادس من قرار 48/10/23 وأن هذا الإشعار لا ينتج آثاره القانونية في فسخ العقد إلا من الوقت الذي يتوصل به الأجير بصفة قانونية وبعد نهاية مهلة الإخطار وطالما أن الأجير لم يوجه إليه إشعار فضلاً عن توصله به يعتبر المشغل فاسخاً للعقد فسخاً تعسفياً علاوة على أن الفصل 11 من القرار أعلاه لا يعفي المشغل من توجيه هذا الإشعار حتى في حالة استمرار الأجير في تغيباته وهكذا يكون القرار المطعون فيه معللاً تعليلاً ناقصاً يوازي انعدامه وغير مرتكز على أساس قانوني عندما قضى برفض طلب المدعي.

وحيث تيسيراً للعدالة يرى المجلس إحالة القضية على نفس المحكمة التي أصدرت القرار المطعون فيه.

من أجله:

وبقطع النظر عن بقية الوسائل.

قضى المجلس الأعلى بنقض وإبطال القرار الصادر عن استئنافية فاس بتاريخ 81/2/24 في الملف عدد 12654 وبإحالة القضية والطرفين على نفس المحكمة لتبت فيها من جديد وهي متركبة من هيئة أخرى طبق القانون وعلى المطلوب في النقض بالصائر.

ج ـ القرار 606 الصادر بتاريخ 11 مارس 1991 ملف اجتماعي 88/9644:

باسم جلالة الملك

إن المجلس،

وبعد المداولة طبقاً للقانون،

بناء على الفصل 345 من قانون المسطرة المدنية،

وحيث إن كل حكم يجب أن يكون معللاً تعليلاً سليماً وكافياً وإلا كان باطلاً.

وحيث يستفاد من مستندات الملف ومن القرار المطلوب نقضه عدد: 295 الصادر عن محكمة الاستئناف بفاس بتاريخ 31-7-1987 أن السيد عبد الرحمن الطاهري المطلوب في النقض تقدم بمقال يعرض فيه أنه كان يعمل في مقاولة البناء المعروفة باسم مرغيش الطالبة النقض كمهندس مشرف على تسييرها وقد تم الاتفاق على ذلك بمقتضى عقد أبرم بين الطرفين وأن أجرته 15.000 درهم وحددت مدة العقد من شتنبر 1983 إلى شتنبر 1986 وقد طردته المدعى عليها في فاتح يوليوز 1985 ملتمساً الحكم له بأجرة خمسة أشهر بحساب 15.000 درهم بمجموع 75.000 درهم وأداء عشرة أشهر من الكراء من حساب 1400 درهم في الشهر وواجب البنزين 20.635 درهم والتعويض عن الضرر اللاحق له من جراء الطرد وبعد

جواب المدعى عليها بأن المدعي هو الذي ترك العمل وأخذ معه سيارة المصلحة وغاب عن الأنظار لمدة مما جعله يرفع ضده شكاية عن ترك العمل وأخذ معه سيارة وأمام هذه التصرفات ذهب لحال سبيله بعدما توصل بجميع ماله مقابل التزام مكتوب بإنهاء العقد وتبرئة المقاولة مدلياً بلفيف لإثبات المغادرة فحكمت المحكمة الابتدائية على المدعي عليها بأداء أجرة خمسة أشهر ومبلغ 75.000 درهم عن الرخصة السنوية عن سنة 1985 و 90.000 درهم تعويضاً عن المدة المتبقية من العقد.

فاستأنفته المقاولة مثيرة ما أثارته ابتدائياً طالبة استدعاء شهود اللفيف لإثبات المغادرة كما استأنف المدعي استئنافاً فرعياً فأيدت محكمة الاستئناف الحكم الابتدائي مع تعديله بخفض المبلغ المحكوم به عن المدة المتبقية من العقد إلى 50.000 درهم.

وحيث تعيب الطاعنة على القرار خرق الفصل 345 من ق. م. م. والفصل 6 من مرسوم 23-10-1948 وسوء التعليل الموازي لانعدامه ذلك أن القرار اعتبر أن عدم توجيه العارضة للمطلوب في النقض الإنذار المنصوص عليه في الفصل 6 من قرار 23-10-1948 حجة على وجود الطرد التعسفي وأن ما أدلى به العارض لا يرقى إلى درجة الاعتبار في مواجهة النص القانوني المذكور وهذا التأويل الذي أعطته المحكمة للفصل 6 من المرسوم المذكور تأويل خاطىء لإثبات الطرد التعسفي.

وإن العارض نفى أن يكون قد صدر منه الطرد والأحرى أن يكون تعسفياً مما يجعل القرار صدر مخالفاً لمقتضيات الفصل 6 المذكور.

وحيث ثبت صدق مانعته الوسيلة على القرار ذلك أن الطاعن أكد في كل أطوار النزاع أن المطلوب في النقض غادر عمله ليعمل مع الغير مدلياً بإشهاد لفيفي وطلب استدعاء شهوده والاستماع إليهم لتأكيد المغادرة إلا أن محكمة الاستئناف ردت طلبه بأنه كان على المشغل أن يثبت المغادرة وكان عليه أن يدلي بما يفيد أنه وجه له إنذاراً بعد 48 ساعة من تغيبه غير المبرر وما دام لم يفعل فإن ادعاءه يبقى مجرداً وأن ما أدلى به من شهادة اللفيف المستفسر لا يكفي لإثبات المغادرة التلقائية ما دام المشغل لم يوجه إشعاراً إلى الأجير على أثر تغيبه غير المبرر وذلك وفقاً لمقتضيات الفصل 6 من القرار المؤرخ في 23-10-1948.

وحيث إن مقتضيات الفصل 6 من قرار 23-10-1948 الذي أورده القرار لا يوجب على المشغل توجيه إنذار داخل 48 ساعة إلا في حالة ارتكاب الأجير لخطأ يعتبره المشغل جسيماً ولا يوجد أي نص قانوني يلزم المشغل بتوجيه إنذار لأجير في حالة تغيب هذا الأخير عن عمله تلقائياً ومن ثم يبقى من حق المشغل إثبات المغادرة بكل الوسائل المقبولة ولو بالشهود ما دامت المغادرة واقعة مادية يمكن إثباتها بكل الوسائل.

وحيث إن محكمة الاستئناف التي لم تقبل شهادة لإثبات المغادرة قد عللت قرارها تعليلاً خاطئاً يوازي انعدام التعليل.

وحيث إن كل حكم يجب أن يكون معللاً تعليلاً كافياً وسليماً وإلا اعتبر ناقص التعليل المنزل منزلة انعدامه مما يتعين معه نقض القرار المطعون فيه.

وحيث إن حسن سير القضية ومصلحة الطرفين إحالة القضية على نفس المحكمة.

2 ــ وجوب تقديم الشهادات الطبية المثبتة للمرض داخل الأجل الذي ينص عليه الفصل 11 من النظام النموذجي (القرار عدد 85/249 الصادر بتاريخ 1985/3/11).

فيما يخص الفرع الثاني من الوسيلة الثانية.

بناءً على الفصل 11 من النظام النموذجي الصادر بتاريخ 1948/10/23 في شأن العلاقة بين المأجورين وبين مشغلهم.

وحيث إنه بمقتضى الفقرة الأولى من الفصل المذكور فإن كل أجير تعذر عليه أن يلتحق بعمله بسبب مرض يتعين عليه أن يخبر مشغله في ظرف 24 ساعة وإذا اضطر إلى التغيب أكثر من أربعة أيام تعين عليه إبلاغ مؤاجره عن المدة المحددة لتغيبه مع تقديمه شهادة طبية.

وحيث يستفاد من أوراق الملف ومن القرار المطعون فيه الصادر عن محكمة الاستئناف بالبيضاء بتاريخ 1983/1/31 ملف عدد 82/679 أن السيد بنعسيلة عبد الشافي تقدم بمقال أمام ابتدائية البيضاء يعرض فيه أنه كان يعمل مع المكتب الوطني للكهرباء منذ سنة 1966 وأصيب بمرض عصبي ونفسي في بداية سنة 83 ألزمه التوقف عن العمل وأشعر مشغله إلا أن هذا الأخير اعتماداً على شهادة طبيبه الخاص اعتبره قادراً على العمل وفصله من عمله عندما لم يلتحق طالباً الحكم له بالتعويض من أجل الطرد التعسفي وبعد المناقشة وإجراء خبرة طبية أصدرت المحكمة الابتدائية حكمها على المدعى عليه بأداء مبلغ 41.000 درهم من قبل التعويض عن الطرد التعسفي فاستأنف المكتب الوطني للكهرباء فأيدت محكمة الاستئناف الحكم الابتدائي فطعن بالنقض.

وحيث يعيب الطاعن على القرار المطعون فيه خرق القانون ذلك أن المحكمة لم تأخذ بعين الاعتبار كون المطلوب ضده النقض لم يحترم القواعد الشكلية الواجب إتباعها في حالة التغيب بسبب المرض لا سيما مقتضيات الفقرة الأولى من الفصل 11 من النظام النموذجي مما يجعل تغيب المطلوب في النقض خطأً جسيماً يبرر اعتباره متخلياً عن عمله ولو كان السبب بحد ذاته حقيقياً في حين أن المحكمة لم تراع هذه القواعد كما أنها استندت في حكمها على شهادات طبية مؤرخة بعد تاريخ معاينة تخلي الأجير عن عمله بدليل أن التغيب وقع بتاريخ 1973/3/28 والشهادات الطبية التي استندت عليها المحكمة مؤرخة في 1973/4/18 وبذلك تكون قد طبقت الفقرة الأولى من الفصل 11 تطبيقاً خاطئاً يعرض قرارها للنقض.

حقاً حيث تبين صحة ما نعته الوسيلة على القرار المطعون فيه ذلك أن طالب النقض

سبق له أن وجه إلى المطلوب في النقض رسالة بتاريخ 1973/3/9 يطلب منه فيها الالتحاق بعمله في أجل غايته 12 من نفس الشهر ثم بعد ذلك أرسل له رسالة بتاريخ 1973/3/26 يعتبره فيها متخلياً عن العمل بينما الجواب الوارد من المطلوب في النقض المتعلق بسبب تغيبه كان بتاريخ 1973/4/25 كما أن الشهادتين الطبيتين اللتين اعتمد عليهما إحداهما مؤرخة في 1973/4/18 والثانية في 20 من نفس الشهر وقد أثار الطاعن في مقال استئنافه الوقائع أعلاه موضحاً أن الشهادات الطبية ليست في أوانها وأن المطلوب في النقض ارتكب خطأ جسيماً يؤدي حتماً إلى رفض طلبه.

وحيث إنه بمقتضى الفقرة الأولى من الفصل 11 من قرار 1048/10/23 في شأن العلاقة بين المأجورين وأرباب العمل يتعين على العامل عندما تكون مدة مرضه تفوق أربعة أيام إخبار مشغله بالمدة المحددة لتغيبه مع تقديمه شهادة طبية.

وحيث إن قضاة الحكم عندما لم يبحثوا في ما أثاره الطاعن من كون المطلوب في النقض لم يقم بإرسال الشواهد الطبية التي تمنحه التوقف عن العمل إلا بعد اتخاذ قرار الفصل بما يقرب من الشهر ومن غير التأكد من أن هناك شواهد طبية سابقة عن ذلك أرسلت إلى طالب النقض داخل الأجل المنصوص عليه في الفقرة الأولى من الفصل 11 المذكور تجعل تغيب المطلوب في النقض تغيباً قانونياً واعتمادهم على الشهادتين الطبيتين المشار لهما أعلاه فقط يعتبر خرقاً لمقتضيات الفقرة الأولى من الفصل 11 من النظام النموذجي أعلاه مما يعرض قرارهم للنقض.

وحيث إن مصلحة الطرفين وحسن سير القضية تقتضي إحالة القضية على نفس المحكمة.

لأجله:

قضى المجلس الأعلى بنقض القرار الصادر بتاريخ 1983/1/31 عن محكمة الاستئناف بالبيضاء.

3 ــ اعتبار الطرد تعسفياً متى كان مبنياً على خرق الأجير بنود عقد شغل مخالفة للنظام العام لمساسها بحقوق الإنسان ـ (القرار عدد 873-80/874 الصادر عن محكمة الاستئناف بالدار البيضاء بتاريخ 7 يوليوز 1980).

حيث يستفاد من وثائق الملف والحكم المستأنف أن المدعية السيدة باطيسطا هيلينا تقدمت للمحكمة الابتدائية بالدار البيضاء وبواسطة محاميها الأستاذ إبراهيم محمد أمين بالمقال الافتتاحي المؤرخ بـ 1987/7/4 المشمول بالمساعدة القضائية وتعرض فيه أنها كانت تشتغل بوصفها موظفة جوية بالشركة المدعى عليها منذ 1976/10/2 بأجرة شهرية قدرها 3500 درهم وفي تاريخ 1978/4/19 ـ طردت من عملها بصفة تعسفية وتلتمس الحكم على

مشغلتها بأن تؤدي لها مبالغ 21.000 درهم عن الإشعار لمدة ستة أشهر و 3500 درهم عن العطلة و 7000 درهم عن أقدمية سنتين و 250.000 درهم عن الطرد التعسفي مع الصائر والتنفيذ الموقت.

وحيث عرضت الدعوى على المحكمة الابتدائية بالبيضاء وأجاب نائب المدعى عليها بمذكرة 1978/2/21 بأن المدعية فصلت عن العمل لعدم احترامها ما جاء في القرار العام الصادر عن الإدارة العامة رقم 64 المؤرخ بـ 62/1/29 والذي لزم المضيفات بالبقاء في حالة العزوبة وأن مخالفة هذا الالتزام يساوي الاستقالة في عواقبها وأن المدعية توصلت بواجباتها وتلتمس العارضة رفض الطلب.

وحيث أصدرت المحكمة المذكورة حكمها التمهيدي المؤرخ بـ 1978/9/11 بإجراء بحث للاطلاع على الوثائق المتعلقة بزواج المضيفات والنقط المتعلقة بها مع إجراء خبرة بواسطة الخبير المحلف فؤاد الصقلي للنظر في طلبات العطلة والأقدمية.

وحيث أجرى البحث المقرر بتاريخ 78/11/30 وخلاله أكد الطرفان دفوعاتهما السابقة كما أنجزت الخبرة وجاء في التقرير المؤرخ بـ 1978/11/15 أن المدعية محقة في مبلغ 2436,56 درهم عن العطلة ومبلغ 635,40 درهم عن الأقدمية ثم انتهت الدعوى بصدور الحكم المستأنف أعلاه.

وحيث عرضت الدعوى من جديد على محكمة الاستئناف بالدار البيضاء في جلسات 79/10/1 و 79/11/19 و 1980/6/23 بعد استدعاء الطرفين بصفة قانونية وتبليغ المقال الاستئنافي إلى من يجب وجاء في أسباب الاستئناف حسب المذكرة المؤرخة بـ 1979/10/1 أن المستأنف عليها وظفت بمقتضى عقدة مؤرخة بـ 1976/11/5 وخالفت القرار العام رقم 64 أعلاه وتزوجت رغم ذلك وقد فصلت من العمل ابتداء من 1978/3/20 طبقاً للفصل 6 من العقدة المذكورة وأن الحكم المستأنف قد خالف الصواب ونظراً للفصلين 230 و 109 من قانون الالتزامات والعقود تلتمس العارضة إلغاء الحكم المستأنف والحكم من جديد برفض طلبات المستأنف عليها بعد إقرار الشرط الوارد في عقدة العمل والإشهاد بمخالفته.

وحيث أجابت المستأنف عليها بواسطة محاميها في مذكرة 1979/11/19 أن عدة مضيفات بالشركة قد تزوجن ولا زلن يمارسن عملهن وأن إجراء العمل في النقل الجوي ببقاء المضيفات عازبات إنما هو مساس بحق مقدس للإنسان وأن الاجتهاد القضائي بفرنسا قد اعتبر أن الطرد من العمل لهذا السبب غير مشروع وأن الحكم الابتدائي قد صادف الصواب وتلتمس العارضة تأييده.

وحيث اطلعت المحكمة خلال مداولتها على جميع وثائق الملف ومستنتجات وحجج الطرفين فتبين لها أن الحكم المستأنف قد صدر في محله وهو معلل تعليلاً كافياً وقانونياً وأن أسباب الاستئناف هي نفس الدفوعات المثارة خلال المرحلة الابتدائية وأجابت عنها المحكمة المذكورة.

وحيث إن المستأنف عليها تشير كذلك إلى كون بعض المضيفات العاملات في نفس الشركة قد تزوجن ولم تتعرضن للطرد مثلها وأن الشركة المستأنفة لم تنف ذلك مما تلاحظ معه المحكمة أنه ليس من المعقول اعتبار مخالفة الزواج بالنسبة إليها دون غيرها.

وحيث إن المستأنفة لم تناقش المبالغ المحكوم بها وأن هذه المبالغ لا مبالغة فيها وهي غير مستحقة لأي تغيير.

حيث إنه والحالة هذه فإن المحكمة ترى أن الحكم المستأنف قد صادف الصواب وينبغي تأييده في جميع مقتضياته.

لهذه الأسباب:

أصدرت محكمة الاستئناف قرارها:

- في الموضوع: بتأييد الحكم المستأنف.

4 - إثبات ارتكاب الأجير خطأ جسيما - قوة الحكم الجنحي بالبراءة لفائدة الشك (القرار عدد 82/702 الصادر عن المجلس الأعلى بتاريخ 11 أكتوبر 1982).

حيث يستفاد من أوراق الملف ومن القرار المطعون فيه الصادر عن استئنافية مراكش بتاريخ 1981/3/12 تحت رقم 442 أن السيد المزروي علال تقدم إلى ابتدائية مراكش بمقال عرض فيه أنه اشتغل عند الشركة المغربية للنقل عبر الخطوط الوطنية منذ 65/10/1 إلى 1978/9/28 وهو تاريخ توصله بقرار طرده من عمله بشكل تعسفي، وقد بررت الشركة قرار الطرد بكونه نقل ستة أشخاص بدون أوراق سفر، وأنه نقل ستة أشخاص فوق العدد المخصص للناقلة، وأنه نقل دراجة نارية بدون ورقة بضائع، وأنه بتاريخ 78/5/15 توصل برسالة من مشغلته تستفسره عن الأخطاء المنسوبة إليه أجاب عنها بأن الأشخاص الستة المنقولين بصفة زائدة هم جنود متوجهون إلى الصحراء المغربية لم يكن في وسعه رفض نقلهم نظراً للظروف الحالية، وفيما يتعلق بالأشخاص الذين صرحوا بأنهم أدوا سبعة دراهم عوضاً عن خمسة دراهم التي تضمنتها الورقة المسلمة إليهم فإنه أجاب على ذلك بأن المبلغ المنصوص عليه بورقة السفر هو المبلغ الحقيقي وفيما يخص الدراجة النارية المنقولة فإن شحنها قد تم بمدينة مراكش الشيء الذي دعاه لعدم تقديم ورقتها للمراقبة بفم الحنش وهو شيء معمول به لدى الشركة، وبعد فشل محاولة الصلح أجابت الشركة المدعى عليها بأن المدعي قام فعلاً بالأخطاء المنسوبة إليه، وهي أخطاء من شأنها أن تشوه سمعة الشركة وتعرض الركاب للخطر، وأن ما ادعاه المدعي من كونه اضطر لنقل الجنود الستة يكذبه محضر الدرك رقم 65 بتاريخ 1977/6/14 حين اعترف لهم بأنه اعتاد القيام بمثل تلك المخالفات، وأدلت الشركة المدعى عليها بعد ذلك بحكم جنحي صادر بتاريخ 1978/12/30 قضى بإدانة المدعي بجنحة الزيادة في عدد المسافرين

وحمل البضائع داخل حافلة الركاب وعدم تمكين المسافرين من بطاقة السفر، وبعد أن تأكد لقاضي الدرجة الأولى أن هذا الحكم قد ألغي بمقتضى الحكم الاستئنافي الصادر بتاريخ 1980/5/7 في القضية عدد 12148 المدلى بنسخة منه أصدر حكمه على الشركة المدعى عليها بأن تؤدي للمدعي تعويضاً عن الطرد التعسفي قدره عشرة آلاف درهم استناداً إلى ما للمحكمة من سلطة في إرجاع العامل إلى عمله أو الحكم له بالتعويض، استأنفه الطرفان وبالتاريخ أعلاه أصدرت محكمة الاستئناف قرارها بإلغاء الحكم المستأنف وبالتصريح بأن السيد علال مزروي طرد بصفة تعسفية وحكمت على الشركة المغربية للنقل بإرجاعه إلى عمله فوراً وبأدائها له أجرته من تاريخ فصله عن العمل إلى يوم رجوعه إليه، بعلة أن الحكم المستأنف جانب الصواب حينما قضى للعامل بعشرة آلاف درهم كتعويض وأغفل البت في طلب الرجوع إلى العمل الذي هو الطلب الأساسي، وقد كان على القاضي الابتدائي أن لا يختار بين الحكم بالإرجاع إلى العمل أو التعويض، وهذا هو القرار موضوع الطعن.

حيث تعيب الطاعنة على القرار المطعون فيه عدم ارتكازه على أساس قانوني ذلك أنه لتبرير كون الطرد كان تعسفياً فإن محكمة الاستئناف استندت إلى القرار الجنحي عدد 12148 الذي قضى بإلغاء الحكم الابتدائي والحكم من جديد ببراءة الظنين لفائدة الشك في حين أن المخالفات التي تأخذها الشركة على العامل لم يثبتها فقط محضر الضابطة القضائية، ولكن واقع جوابه عن الاستفسار الموجه إليه والذي تضمن أنه قام فعلاً بنقل جنود ستة بدون أوراق سفر وفوق العدد المخصص للحافلة التي يسوقها والتي هي في ملك الشركة مبرراً ذلك بالظروف التي تعيشها البلاد بسبب الصحراء، وما قيل عن هذه المخالفة يقال عن المخالفات الأخرى، زيادة على أن الحكم بالبراءة لا يغل يد المشغل في إقرار جزاء إداري في مواجهة العامل مرتكب الخطأ، ولذلك فإن محكمة الاستئناف تكون قد جانبت الصواب حينما اعتبرت الشركة المشغلة غير محقة في قرار الطرد المتخذ ضد العامل بسبب ارتكابه أخطاء جسيمة.

وحيث تبين صدق ما عابته الوسيلة على القرار المطعون فيه ذلك أن الشركة الطاعنة تمسكت في أسباب استئنافها بأن صدور قرار ببراءة العامل من الأخطاء المنسوبة إليه لا يجرد تلك الأفعال من صفة الأخطاء الخطيرة التي تبرر فصله عن العمل مع أنها أخطاء ثابتة بمقتضى معاينة رجال الدرك والتصريحات التي أدلى بها العامل نفسه لرجال المعاينة ومع ذلك فإن محكمة الاستئناف استندت فيما قضت به من ثبوت الصبغة التعسفية للطرد على مجرد قرار البراءة المذكورة فجاء قرارها بذلك فاسد التعليل ومنعدم الأساس القانوني ومعرضاً ذلك للنقض.

وحيث إن تيسير العدالة يقتضي إحالة القضية على نفس المحكمة.

من أجله:

قضى المجلس الأعلى بنقض القرار الصادر عن محكمة الاستئناف بمراكش بتاريخ 1981/3/12.

5 ـــ بيان العناصر المعتمدة من أجل تحديد التعويض عن الطرد التعسفي :

كانت بعض المحاكم تحدد مبلغ التعويض عن الطرد التعسفي استناداً على سلطتها التقديرية لا غير. فجاء قرار المجلس الأعلى المنقول أعلاه لينبه قضاة الموضوع إلى ضرورة إبراز العناصر المعتمدة لتحديد التعويض والمنصوص عليها في الفصل 754 من قانون الالتزامات والعقود.

(القرار عدد 82/300 الصادر بتاريخ 19 أبريل 1982 ـ قضاء المجلس الأعلى ـ العدد 31 ـ مارس 1983 ـ الصفحات 101 إلى 104.

وفيما يتعلق بالوسيلة الثالثة المحتج بها على خرق مقتضيات الفصل 345 من قانون المسطرة المدنية، انعدام التعليل، انعدام الأساس القانوني.

ذلك أن محكمة الاستئناف حددت التعويض عن الطرد التعسفي في مبلغ 11003 درهم مقتصرة في تعليل ذلك على اقتضاء نظرها في حين أنه ولو كان التعويض عن الطرد التعسفي خاضعاً في تحديده لسلطة قضاة الموضوع فإنهم ملزمون بتعليل مقررهم وبيان الأسباب والمقاييس التي اعتمدوها مما يكون معه القرار المطعون فيه وهو خال من أي بيان حول تحديد التعويض المذكور عديم التعليل وبالتالي معرضاً للنقض.

حقاً، إنه بمقتضى الفصل 754 من قانون الالتزامات والعقود كما غير وتمم تلزم لتحديد التعويض عن الطرد التعسفي مراعاة العرف وطبيعة الخدمات وأقدمية أدائها وسن المستخدم وعلى العموم كل الظروف التي تبرر وجود الخسارة الحاصلة وتحديد مداها في حين لم يبرز القرار المطعون فيه هذه العناصر عند تحديد التعويض المحكوم به من أجل الطرد التعسفي مما يجعله غير معلل تعليلاً قانونياً صحيحاً وبالتالي معرضاً للنقض.

لهذه الأسباب:

قضى بنقض القرار المطعون فيه.

القسم الثالث

علاقات الشغل الجماعية

درسنا في القسم الثاني عقد الشغل بوصفه علاقة فردية بين الأجير والمؤاجر وذلك على أساس مبدأ سلطان الإرادة مع مراعاة المقتضيات التي يفرضها «تنظيم الشغل» والتي تتسم بصفة النظام العام، لكن هذه العلاقة الفردية لم تعد في الواقع رابطة مستقلة بين شخصين بل تندرج ضمن إطار علاقات جماعية يطبق من خلالها قانون الشغل.

ويعود ذلك إلى أن فئة الأجراء أصبحت تكافح من أجل مصالحها في إطار منظمات واسعة تسمى النقابات، كما أن العامل لم يعد مجرد أجير خدمة لدى فرد بل هو عضو عامل داخل المؤسسة التي لها هيئات جماعية تسهر على حفظ التوازن بين المؤاجر والأجراء. كما أن عقد الشغل لا يبرم كعقد تراضي عادي بل أصبح في كثير من الأحوال مجرد تطبيق لاتفاق أوسع تبرمه الهيئات العمالية مع أرباب العمل تحت اسم الاتفاقية الجماعية. وكما أنه تنشأ أحياناً منازعات فردية بين المؤاجر والأجير فإنه قد تحدث أحياناً خلافات بين المؤاجر وجماعة من الأجراء. فمن الضروري أن تبحث أنواع هذه الخلافات وطرق حلها.

عليه فإن دراسة علاقات الشغل الجماعية تقتضي بحث المسائل الآتية في أربعة أبواب:

الباب الأول: القانون النقابي والحركة النقابية.
الباب الثاني: المؤسسة وهيئاتها الجماعية.
الباب الثالث: الاتفاقيات الجماعية.
الباب الرابع: الخلافات الجماعية وكيفية حلها.

القانون النقابي والحركة النقابية

تستعمل لفظة «نقابة» في الوقت الحاضر للدلالة على هيئة تضم مجموعة من الأفراد يتعاطون نفس العمل وتكون غايتها تنظيم ذلك العمل والدفاع عن الذين يقومون به.

وقد استعملت لترجمة عدة ألفاظ أوروبية لها مدلولات متباينة. فهي تترجم لفظة syndicat التي تدل على الهيئة التي تضم الأجراء وتدافع عن حقوقهم. كما تترجم أيضاً لفظة ordre التي تدل على الهيئة التي تضم المتعاطين مهنة حرة كنقابة المحامين مثلاً. لكن المفهوم الأول وحده هو الذي يهمنا في دراسة قانون الشغل. وهو وحده المقصود عند الكلام عن القانون النقابي والحركة النقابية.

والواقع أن القانون النقابي الوضعي لا يفهم إلا من خلال دراسة الحركة النقابية. وعليه فإن هذا الباب سيقسم إلى خمسة فصول:

الفصل الأول: تاريخ الحركة النقابية.
الفصل الثاني: مميزات النقابة وطبيعتها القانونية.
الفصل الثالث: قواعد تأسيس النقابة في القانون المغربي.
الفصل الرابع: قواعد تسيير النقابة.
الفصل الخامس: انحلال النقابة.

تاريخ الحركة النقابية

سندرس في فرع أول تاريخ الحركة النقابية على العموم في البلدان الأجنبية وفي فرع ثان تاريخها في المغرب.

الفـرع الأول: تاريخ الحركة النقابية في البلدان الأجنبية:

ظهرت النقابات أولاً في انكلترا. فقد كان القانون الإنكليزي الصادر سنة 1799 يمنع كل أنواع التجمعات. لكن هذا النص ألغي سنة 1824 ومع ذلك لم يقع الاعتراف رسمياً بالنقابات إلا في سنة 1871.

وتمتاز النقابات في انكلترا بكونها ذات طابع عملي يرمي إلى الاهتمام خاصة بالمصالح العمالية دون ما نظر إلى الاعتبارات النظرية على عكس النقابات الفرنسية. وقد ساعد هذا الطابع العملي على احتفاظها إلى حد بعيد بوحدتها بحيث لا يوجد إلا نقابة واحدة مهمة تحمل اسم «ترايد ـ أونيون» وإلى جانبها بعض النقابات المستقلة لكنها قليلة الأهمية.

ومن جهة أخرى فإن النقابات الإنكليزية تلعب دوراً سياسياً. فقد كان مجلس اللوردات حرم عليها سنة 1909 ممارسة أي نشاط سياسي. لكن المشرع الإنكليزي سمح لها سنة 1913 بالاشتغال بالسياسة وبتأسيس صندوق خاص من أجل تمويل الدعاية السياسية. وقد انبثق عنها حزب العمال الذي تولى الحكم عدة مرات.

وفي فرنسا كانت النقابات ممنوعة قانوناً وفعلاً حتى سنة 1848. فقبل الثورة كانت قد تألفت داخل نظام الحرف عدة جمعيات من العمال (الرفقاء) لمكافحة استبداد معلميهم الصناع. لكنه صدرت عدة مراسيم تأمر بحل تلك الجمعيات. وفي عهد الثورة صدر في 14 ـ 17 يونيو 1791 القانون المعروف باسم «قانون لي شابليه»[1] منع كل التجمعات. وقد جدد هذا

(1) سبقت الإشارة إلى هذا القانون عند الكلام عن نظام الطوائف الحرفية في فرنسا التي ألغيت هي أيضاً بمقتضى هذا القانون.

المنع الفصل 291 من القانون الجنائي الصادر في عهد نابوليون. إلا أنه في الواقع كانت الحكومة تتسامح مع الغرف النقابية التي تضم أرباب العمل بينما تلاحق بكل شدة النقابات العمالية. وقد ضاعف العقوبات على المنظمات العمالية القانون الصادر في 10 أبريل 1834.

وفي سنة 1848 أصدرت الحكومة الموقتة قانوناً يقضي بحرية تأسيس الجماعات لكنه ألغي بمقتضى مرسوم صادر في 25 مارس 1852 في عهد نابوليون الثالث. ثم صدر قانون بتاريخ 25 مايو 1864 ألغى جريمة التجمع لكنه أبقى على منع النقابات. ومنذ سنة 1876 أخذت الحكومات تنظر بتسامح إلى الحركة النقابية حتى صدر قانون 21 مارس 1884 الذي اعترف بمشروعية الجماعات المهنية وحدها وجهزها بنظام قانوني سمح. وفيما بعد صدر قانون بتاريخ 12 مارس 1920 وسع أهليتها.

وتمتاز الحركة النقابية في فرنسا بالتعدد والمساواة، بحيث يجوز أن تتألف في نفس المهنة عدة نقابات وتتمتع كلها بنفس الحقوق. وقد أقر هذه المبادىء الدستور الصادر بتاريخ 27 أكتوبر 1946 الذي صرح في ديباجته: «يجوز لكل إنسان أن يدافع عن حقوقه ومصالحه بواسطة العمل النقابي وأن ينخرط في النقابة التي يختارها». ولكن ظهور فكرة «النقابة الأكثر تمثيلاً» ـ وهي عبارة بدأت تستعمل منذ السنوات الموالية للحرب العالمية الأولى ـ جاء يقضي على المساواة النظرية بين النقابات.

الفرع الثاني: الحركة النقابية في المغرب:

النقابات حديثة العهد في المغرب وأول تشريع يتعلق بهذا الموضوع مضمن في الظهير الصادر في تاريخ 24 دجنبر 1936 بشأن النقابات المهنية. إلا أن هذا الظهير الذي صدر إذ ذاك في إطار الإصلاحات الاجتماعية التي أدخلت إلى المغرب سنة 1936 كان محدود النطاق على الصعيد المغربي إذ أنه كان ينص على أن النقابات لا يمكن أن تنشأ إلا بين الأوروبيين ومعنى ذلك أن الحق النقابي لم يكن معترفاً به للأجراء المغاربة.

وللإمعان في هذا المنع من الحق النقابي نص ظهير آخر صادر بتاريخ 24 يونيه 1938 على عقوبات زجرية بحق المغاربة الذين ينخرطون في نقابة وبحق كل شخص أية كانت جنسيته يقوم أو يحاول أن يقوم بإدخال مغاربة إلى نقابة ما. ولكن بالرغم من هذا المنع فإن المغاربة المنخرطين في النقابات كان عددهم على ازدياد متواصل، وأخيراً صدر ظهير بتاريخ 20 يونيو 1950 ألغى ظهير سنة 1938.

وفيما بعد صدر ظهير بتاريخ 12 شتنبر 1955 غير ظهير سنة 1936 ونص صراحة على أن التمتع بالحق النقابي يسري أيضاً على المغاربة. وابتداء من تاريخ هذا الظهير فإن الحركة النقابية المغربية التي كانت مضطرة في السنوات السابقة أن تعمل في الخفاء في إطار الحركات

الوطنية أمكنها أن تظهر إلى الوجود بصورة رسمية. وهكذا ظهر أول اتحاد نقابي وهو الاتحاد المغربي للشغل.

وبعد الاستقلال صدر ظهير مؤرخ في 16 يوليوز 1957 نظم الحق النقابي وهو ما زال إلى اليوم النص الأساسي في هذا الموضوع. وقد أقر هذا الظهير مبدأ الحرية النقابية على غرار ما فعله القانون الفرنسي الصادر سنة 1884.

ولكن رغبة في المحافظة إذ ذاك على الوحدة النقابية المتجسمة في الاتحاد المغربي للشغل نص الفصل 25 من الظهير على أن رئيس الحكومة يمكنه أن يتخذ بمرسوم جميع التدابير التي يراها مفيدة. وعملاً بهذا النص صدر مرسوم مؤرخ في 17 يوليوز 1957 (أي غداة تاريخ الظهير نفسه) ينص على أن الكاتب العام للحكومة يمكنه أن يعارض في إنشاء أية نقابة داجل أجل ثلاثة أشهر ابتداء من تاريخ إيداع النظام التأسيسي لتلك النقابة.

ومن المعلوم أن الاتحاد المغربي للشغل كان إذ ذاك مرتبطاً على الصعيد السياسي بحزب الاستقلال فلما انشق الحزب وأسفر الانشقاق عن تأسيس الاتحاد الوطني للقوات الشعبية ومال إذ ذاك الاتحاد المغربي للشغل سياسياً إلى الحزب الجديد أخذ حزب الاستقلال يطالب بإلغاء المرسوم المذكور سابقاً وتطبيق مبدأ الحرية النقابية كما أقرها الظهير وفعلاً صدر مرسوم بتاريخ 8 أكتوبر 1960 ألغى المرسوم السابق وعلى أثر ذلك تأسس الاتحاد العام للشغالين المغاربة المنبثق عن حزب الاستقلال ثم توالى تأسيس نقابات واتحادات نقابية مرتبطة بأحزاب سياسية أخرى.

هذا وإن دستور سنة 1962 كان قد اعترف في فصله الثامن لجميع المواطنين بحرية الانخراط في المنظمة النقابية التي يختارونها وقد أكد هذه الحرية من جديد الدستور الصادر سنة 1970 ثم 1972 (الفصل التاسع) ثم أخيراً دستور 1992.

مميزات النقابية وطبيعتها القانونية

يقتضي درس مميزات النقابة التمييز بينها وبين هيئات أخرى تشبهها في بعض الجوانب دون أن تختلط بها. وبعدئذ سيصبح ممكناً استخلاص درس طبيعتها القانونية مع الإشارة إلى كون هذه الطبيعة القانونية كما تفهمها البلدان الحرة ومن جملتها المغرب مرتبطة بمبدأ الحرية النقابية.

الفـرع الأول: النقابة وما يشابهها:

توجد عدة طرق قانونية لائتلاف جماعة من الناس من أجل غاية معينة. لكن هذه الطرق تختلف بعضها عن البعض إما من حيث غايتها فقد تكون الكسب كما هو الأمر في الشركة أو القيام بنشاط ما دون قصد الكسب كما هو الأمـر في الجمعية أو الحـزب السياسي، وإما من حيث استمرارها: فقد تكون بدون قصد الاستمرار كالتجمع أو بقصد الاستمرار كالجمعيـة، وإما من حيث الأشخاص الذين ينتسبون إليها: فقد تكون مفتوحة في وجه الجميع كالحـزب السياسي أو الجمعية أو في وجه طائفة مهنية معينة كنقابة الأطباء أو نقابة المحامين وإما من حيث صفتها الرسمية كالنقابتين المذكورتين سابقـاً أو الخصوصيـة كالجمعيـة. فالنقـابة ككـل هذه الهيئات تضم جماعة من الناس يأتلفون من أجل غايـة معينة. ولكن مـع ذلك تتميـز عنها في بعض الجوانب.

وعليه يجب أن نرى أوجه التباين والتشابه بين النقابة والهيئات الآتية: التجمع والجمعية والحزب السياسي والشركة ونقابة المهن الحرة.

أ ــ النقابـة والتجمـع:

يعرف الفصل الأول من ظهير 15 نونبر 1958 بشأن التجمعات العمومية، التجمع بقوله: إنه «كل جمع موقت مدبر مباح للعموم وتدرس خلاله مسائل مدرجة في جدول أعمـال محدد من قبل».

ويتبين من هذا التعريف أن المميزتين الرئيسيتين للتجمع هما كونه موقتاً وكونه مباحاً للعموم. والحال أن النقابة تمتاز بكونها ائتلافاً دائماً وبكونها غير مباحة للعموم بل تشترط للانخراط فيها شروط مهنية معينة.

ب ـ النقابة والجمعية:

الفصل الأول من ظهير 15 نونبر 1958 المتعلق بتأسيس الجمعيات يعرف الجمعية بأنها «اتفاق لتحقيق تعاون مستمر بين شخصين أو عدة أشخاص لاستخدام معلوماتهم أو نشاطهم لغاية غير توزيع الأرباح فيما بينهم».

فعناصر هذا التعريف توجد بأكثريتها في النقابة إنما الاختلاف بينها ينحصر في الهدف وشروط الانخراط. فهدف النقابة يكون حتماً الدفاع عن المصالح المهنية للأعضاء بينما هدف الجمعية يمكن أن يكون أية غاية مشروعة ثقافية أو علمية أو رياضية أو إسعافية الخ . . . باستثناء غاية توزيع الأرباح بين الأعضاء. ويترتب على هذا الفرق في الهدف فرق آخر من حيث شروط الانخراط، فبما أن غاية النقابة هي الدفاع عن المصالح المهنية فمن الضروري أن يكون أعضاؤها منتسبين إلى المهنة التي تتأسس النقابة من أجلها ولا يجوز ذلك لمن لا يكون منتسباً إليها. أما في الجمعية فليس من الضروري أن يكون هنالك أي ارتباط بين غاية الجمعية والمهنة التي يتعاطاها أعضاؤها وإن كان من الممكن تأسيس جمعيات مهنية ومع ذلك تبقى متميزة عن النقابة. وعلاوة على ذلك فإن أعضاء الجمعية يمكن أن يكونوا أشخاصاً اعتباريين (مثلاً جمعية الشركات بالمغرب) بينما أعضاء النقابة يجب أن يكونوا حتماً أشخاصاً ذاتيين.

ج ـ النقابة والحزب السياسي:

الحزب السياسي هو جمعية غايتها الأساسية النشاط السياسي وإن كان بوسعها أن تضيف إلى ذلك نشاطاً آخر ثقافياً أو رياضياً أو علمياً. ولكن هذا النشاط يكون ثانوياً بالنسبة إلى النشاط السياسي والفصل 15 من الظهير المتعلق بالجمعيات يعرف النشاط السياسي بأنه «كل نشاط من شأنه أن يرجح مباشرة أو غير مباشرة مبادىء الجمعية في تفسير وتدبير الشؤون العمومية وأن يضمن تطبيقها على يد ممثليها».

فالنقابة تختلف إذن عن الحزب السياسي من حيث الغاية. كما تختلف عنه أيضاً في شروط الانخراط إذ أن الحزب السياسي يكون مفتوحاً في وجه جميع المواطنين على السواء بصرف النظر عن نشاطهم المهني ولا يستثنى من ذلك سوى الأشخاص الذين حرم عليهم القانون صراحة هذا الانخراط وقد نص على ذلك البند الرابع من الفصل 17 من الظهير المتعلق بالجمعيات فمن الذين استثناهم الظهير مثلاً القضاة والعسكريون، أما النقابة فليست مفتوحة في وجه جميع المواطنين وإنما يقتصر حق الانخراط فيها على الأشخاص الذين يمارسون نفس المهنة. ومن جهة أخرى فإن الأجانب لا يحق لهم الانخراط في حزب سياسي مغربي في حين أنه يجوز لهم الانخراط كأعضاء في النقابة.

د ـ النقابة والشركة:

الفرق هنا واضح. فالشركة قد تكون مجموعة أشخاص كالنقابة ولكن يمكن أن تكون أيضاً مجموعة أموال كشركات الأموال ثم إن غايتها الأساسية هو تحقيق الأرباح وتوزيعها بين الشركات وهذا ممنوع في النقابة.

ويترتب على الفرق في الغاية فرق في الأهلية للتملك ففي الشركة ليس لهذه الأهلية حد ولا تخضع لأية رقابة بينما النقابة ملزمة ـ بمقتضى الفقرة الثانية من الفصل 11 من ظهير 16 يوليوز 1957 «بأن توجه إلى السلطة المحلية بطلب منها قائمة تتضمن تفصيل ما تملكه من المنقولات والعقارات».

هـ ـ النقابة ونقابة المهنة الحرة:

بمقتضى النص العربي للفصل 2 من ظهير 16 يوليوز 1957 المذكور يجوز لمن يتعاطون مهنة حرة واحدة أن يؤسسوا نقابة فيما بينهم. ولكن يجب تجنب الالتباس الذي يمكن أن تؤدي إليه لفظة نقابة. ففي هذا النص تعني «Syndicat»، بالمفهوم الذي عينه الظهير السابق الذكر.

ولكن إلى جانب هذا الحق الذي أعطاه النص المذكور لتعاطي المهن الحرة وهو حق اختياري توجد «النقابات» أو الهيئات ـ بمعنى Ordre ـ التي تخضع لقانون خاص كنقابة أو هيئة المحامين[1]. فهذه الهيئة تختلف اختلافاً جوهرياً عن النقابة لأن هذه الأخيرة هي مؤسسة خاصة تضع هي نفسها قوانينها الأساسية ويكون الانتماء إليها حراً وليست لها أي سلطة تأديبية على أعضائها بينما نقابة المهن الحرة ـ تسمى في المغرب هيئة ـ هي هيئة عمومية يؤسسها القانون نفسه ويعين شروط الانتماء إليها ويجعل الانخراط فيها شرطاً لا غنى عنه لتعاطي المهنة وينيط القانون بها سلطة رقابة وسلطة تأديبية على أعضائها.

الفـرع الثاني: الطبيعة القانونية للنقابة:

بين الفقهاء خلاف حول الطبيعة القانونية للنقابة. فمنهم من يقول إنها مؤسسة تعاقدية خاصة ومنهم من يقول إنها مؤسسة عمومية.

وفي رأينا أن النقابة كشخص معنوي لا يمكن أن تعتبر في القانون المغربي إلا كهيئة خصوصية ينشئها عقد خصوصي. لكنه عقد من نوع خاص إذ يمكن إلحاقه بما يسمى عقد ـ نظام بمعنى أن المشرع يضع قواعد قانونية تتصف بصفة النظام العام لإنشاء وضعية قانونية ويترك للأشخاص الحرية ليضعوا أنفسهم أو لا في هذه الوضعية. إلا أنهم إذا اختاروا وضع أنفسهم فيها فإنهم ملزمون بإتباع القواعد التي عينها المشرع. أي أن مبدأ سلطان الإرادة يقتصر

---

(1) يلاحظ أن النص العربي في المغرب يطلق على منظمات المهن الحرة لفظة «هيئة» في حين أن بلدان المشرق العربي تسميها «نقابة» أما رئيس المنظمة فيلقب بلفظة «نقيب» في كل الأحوال.

على حرية إبرام العقد أو عدم إبرامه. لكن هذا المبدأ لا يلعب إلا دوراً ضئيلاً في تعيين شروط العقد وآثاره.

وستتبين صحة هذا القول أثناء الكلام عن قواعد تأسيس النقابة وتسييرها وانحلالها.

الفـرع الثالـث: مبدأ الحرية النقابية:

يشمل مبدأ الحرية النقابية جانبين: حرية الانخراط أو عدم الانخراط في نقابة وحرية اختيار النقابة. يضاف إليها مبدأ شمول الحرية النقابية للقطاع الخاص والقطاع العام.

وتصطدم هذه الحرية عادة بحاجزين: حاجز من جانب المؤاجر الذي قد يتنكر أو ينحاز لنقابة معينة وحاجز من طرف النقابات أنفسهـا التي تستعمل وسـائل الضغط ضـد عمال غيـر نقابيين أو عمال منتسبين لنقابات أخرى.

ومشكلة الحرية النقابية هي من المشاكل الكبـرى التي استدعت تـدخل القضـاء مراراً عديدة في البلدان الأوروبية، قبل أن تتصدى القوانين لحلها.

ونـظراً لأهميـة هـذه المشكلة فقـد عـالجتهـا المنـظمـة الـدوليـة للشغـل في مؤتمـر سان فرنسيسكو سنة 1948 وأصدرت بشأنها الاتفاقية رقم 87 وكذلك منظمة العمل العربية التي أصدرت بشأنها الاتفاقية رقم 8 لعام 1977 بشأن الحريات والحقوق النقابية.

والفصل التاسع من الدستور المغربي يضمن هذه الحرية بالنص الآتي:

«يضمن الدستور لجميع المواطنين... حرية الانخـراط في أية منـظمة نقـابية حسب اختيارهم».

هذا وإننا سندرس في ما يلي جانبي هذه الحرية.

أولاً ــ حرية الانخراط في منظمة نقابية:

أول جانب من مفهوم الحرية النقابية هو أن للشخص الحرية في أن ينخرط أو لا ينخرط في منظمة نقابية. ويقتضي هذا المفهوم حماية العمال النقابيين والعمال غير النقابيين.

أ ــ حماية العمال النقابيين: تتبين هذه الحماية في الحالات الآتية:

1 ـ عند إبرام عقد الشغل. فـلا يجوز لـرب العمل أن يمتنـع من استخدام عـامل بسبب انتمائه إلى منظمة نقابية. ويؤكد ذلك الفصل 3 من نظام الشغل النموذجي بقوله: «يستخـدم المؤاجر الأجراء الذين يحتاج إليهم، ضمن الشروط المنصوص عليها في القانون آخذاً بعين الاعتبار كفاءات وصفة طالبي الخدمة وسوابقهم لا غير».

2 ـ عند فسخ عقـد الشغل، فيعتبـر تعسفياً الفسـخ الذي لا يبـرره إلا انتساب الأجيـر لمنظمة نقابية أو عدم انتسابه إليها.

3 ـ عند نقل الأجير من مهمة إلى مهمة أخرى فيعتبر هذا النقل غير مشروع إذا كانت الغاية منه عرقلة النشاط النقابي الذي يقوم به الأجير.

ب ـ **حماية العمال غير النقابيين**: تعتبر تعسفية وغير مشروعة الإضرابات التي يقوم بها العمال النقابيون لحمل رب العمل على طرد عامل غير نقابي أو عامل انسحب من منظمة نقابية.

كما تعتبر تعسفية الأوامر التي توجهها النقابة إلى أعضائها ليمتنعوا من الشغل إلى جانب عامل غير نقابي أو منسحب من نقابة.

ثانياً ـ حرية اختيار النقابة:

من حق الأجير أن يختار النقابة التي يريدها للانخراط فيها. ونفس الحماية لحرية الانخراط أو عدمها كما درست في الفقرات السابقة تنطبق على حرية اختيار النقابة.

ثالثاً ـ شمول الحرية للقطاع الخاص والقطاع العام:

بالرغم من أن النقابة نشأت أولاً في القطاع الخاص فإنها فيمابعد دخلت القطاع العام أي بالنسبة للموظفين. وكانت في أول الأمر محظورة على بعض الفئات من الموظفين كالقضاة ورجال الأمن العام. إلا أن هذا الحظر أخذ يرفع شيئاً فشيئاً في بلدان كثيرة. أما في المغرب حيث اعترف للموظفين بالحق النقابي فإن الحظر على بعض الفئات ما زال قائماً في الوقت الحاضر (أواسط سنة 1993).

قواعد تأسيس النقابة

يخضع تأسيس النقابة لشروط شكلية وشروط جوهرية.

الفـرع الأول: الشـروط الشكليـة:

حيث إن الفصل الثاني من الظهير نص على مبدأ حرية تأسيس النقـابات فـإن الشروط الشكلية لهذا التأسيس قليلة وقد عينها الفصل الثالث من الظهير نفسه.

فبمقتضى هذا النص يجب على جميع الأشخاص الذين يريدون إحداث نقابة مهنية أن يقدموا لمكاتب السلطة المحلية المختصة أو أن يرسلوا إليها بواسطة كتاب مضمون مع الإعلام بالوصول الوثائق الآتية بأربعة نظائر:

أولاً: قانون النقابة المنوي تأسيسها.

ثانياً: قائمة تامة للأشخاص المكلفين بصفة ما بإدارة هذه النقابة وتسيير شؤونها.

ويجب أن تتضمن هذه القائمة أسماء المعنيين بالأمر العائلية والشخصية ومحل ولادتهم وجنسيتهم ومهنتهم وموطنهم.

ويجب أن توجه هذه المعلومات وبنفس الكيفية كلما طرأ تعديل على قانـون النقابـة أو تغيير على القائمين بإدارتها أو تدبير شؤونها.

وتوجه السلطة المذكورة أحد تلك النظائر إلى وكيل الملك لدى المحكمة الابتدائية كما تسلم للنقابة توصيلاً بذلك.

الفـرع الثاني: الشـروط الجوهـريـة:

يجب أن تبحث هذه الشروط بالنسبة إلى الأشخاص وبالنسبة إلى غرض النقابة.

المبحث الأول: الشروط الجوهرية بالنسبة إلى الأشخاص:

يجب أن تتوفر في الأشخاص الذين يؤسسون نقابة الشروط الآتية.

أولاً ــ تعاطي مهنة:

حيث إن الغاية الرئيسية للنقابة هي الدفاع عن مصالح أعضائها المهنية فإن تعاطي مهنة ما يبدو كأول شرط للمشاركة في تأسيس نقابة وهذا ما يميز النقابة عن الجمعية.

ومن جهة أخرى فإن الفصل الثاني من الظهير أباح تأسيس النقابات للموظفين ضمن شروط عينها مرسوم 8 يبراير 1958. إلا أن الحق النقابي ممنوع على الأعوان المكلفين بالسهر على سلامة الدولة والأمن العام وعلى القضاء.

ثانياً ــ تعاطي مهنة حرة أو مهن مترابطة:

لا يكفي أن يتعاطى مؤسسو النقابة أية مهنة كانت، بل يجب أن يتعلق الأمر بنفس المهنة أو الحرفة أو بحرف متشابهة أو مرتبطة بعضها ببعض ورامية بحكم هذا الارتباط إلى صنع مواد معينة.

فمثلاً عمال البناء يمكنهم أن يؤسسوا نقابة وإن كانت تدخل في البناء عدة مهن لكنها مترابطة وتتجه نحو هدف واحد.

ثالثاً ــ شرطا الجنسية والأهلية:

يجب أن يكون الأشخاص المكلفون بإدارة النقابة وتسيير شؤونها والواردة أسماؤهم في القائمة المشار إليها في الشروط الشكلية، حاملين للجنسية المغربية ومتمتعين بكل حقوقهم المدنية والسياسية.

كما يجب أن يكون هؤلاء الأشخاص قد بلغوا ثماني عشرة سنة كاملة من العمر.

المبحث الثاني: الشروط الجوهرية بالنسبة إلى غرض النقابة:

ينص الفصل الأول من ظهير 16 يوليوز 1957 أن الغرض الوحيد للنقابة المهنية هو «الدرس والدفاع عن المصالح الاقتصادية والصناعية والتجارية والفلاحية الخاصة بالمنخرطين فيها».

إلا أن المشرع نفسه توسع في مفهوم هذا الغرض. فأجاز للنقابات تأسيس صناديق خصوصية للإسعاف المتبادل وللتقاعد (الفصل 12) وتخصيص قسط من مواردها لإحداث حدائق للعملة أو للرياضة المدنية وحفظ الصحة (الفصل 13) وإحداث منشآت مهنية كالمؤسسة المهنية الاحتياطية والمختبرات وميادين التجربة (الفصل 14) ومنح إعانات مالية للشركات التعاونية قصد الإنتاج والاستهلاك.

هذا وأن غرض النقابة حدده الفصل الأول من الظهير على وجه الحصر.

ويستنتج من هذا النص أنه يحرم على النقابات تعاطي أي نشاط سياسي نظراً لكون الأعضاء ينخرطون مبدئياً في نقابة مهنية بالنظر إلى انتمائهم إلى مهنة معينة لا بسبب انتمائهم السياسي إلا أن هذا المنع نظري فقط لأن أعضاء النقابات يعتبرون أن النشاط السياسي مرتبط ارتباطاً وثيقاً بالأهداف التي ينشدونها وأن الكفاح السياسي والانتماء إلى حزب معين هما من وسائل الدفاع عن مصالحهم المهنية. وأنه لفي الواقع من الصعب الفصل بين النشاط النقابي والنشاط السياسي. وهذه الصعوبة هي في البلدان ذات النظام الحر أصل تعدد النقابات إذ أن كل نقابة ترتبط بحزب أو بتيار سياسي معين.

ومن جهة أخرى يمنع على النقابات النشاط التجاري. لكن الفصل 17 من الظهير نص على استثناءين اثنين لهذه القاعدة:

أولاً: يجوز للنقابات أن تشتري جميع الأشياء الضرورية لمزاولة مهنتها كالمواد الأولية والأدوات والآلات والأجهزة والأسمدة والبذور والأغراس والحيوانات والمواد الغذائية الصالحة للبهائم وذلك قصد كرائها أو توزيعها على أعضائها.

ثانياً: يجوز لها أن تمديد المساعدة بدون عوض في بيع المنتوجات المتحصلة من الخدمة الشخصية فقط أو من استغلال النقابيين وأن تسهل ذلك البيع بواسطة مختلف أنواع العروض والإعلانات والنشرات وضم الطلبات والإرساليات دون أن تباشر ذلك في اسمها ولا تحت مسؤوليتها.

تنظيم وتسيير النقابة

يقتضي هذا الموضوع بحث تنظيم النقابة وأهليتها وعلاوة على ذلك يجب أن تبحث فكرة النقابة الأكثر تمثيلاً وكذلك اتحاد النقابات.

الفرع الأول: تنظيم النقابة:

لا يفرض القانون شكلاً معيناً لإنشاء وتنظيم النقابة وإنما يقتصر على الإشارة إلى المنخرطين في النقابة وإلى الأشخاص المكلفين بالإدارة والتسيير. ولذلك وعلى شرط أن يحترم هذا التمييز تتمتع النقابة بحرية واسعة بشأن كيفية تنظيمها. وبصفة عامة تشبه النقابات في تنظيمها الجمعيات إذ تتألف من جمعية عمومية تضم جميع المنخرطين ولجنة أو مكتب يضم أعضاء الإدارة وكاتب أو كاتب عام.

أ ـ المنخرطون:

إن الشروط التي يفرضها القانون للانخراط في النقابة هي مبدئياً نفس الشروط التي يفرضها من أجل التأسيس أي أن يكون المنخرط مزاولاً للمهنة التي تأسست النقابة من أجل الدفاع عنها. إلا أن لهذه القاعدة استثناء نص عليه الفصل السابع من الظهير وبمقتضاه «يجوز للأشخاص الذين تخلوا عن مزاولة مهنتهم أن يبقوا منخرطين في نقابة مهنية وذلك إذا زاولوا هذه المهنة مدة ستة أشهر على الأقل».

وبما أن النقابة لا تقتصر على الأجراء بل يمكن أن تتألف أيضاً بين المؤاجرين والذين يتعاطون عملاً حراً لفائدة نفوسهم فقد نشأت أحياناً بعض الصعوبات بشأن تحديد معيار «مزاولة النشاط المهني» لا سيما في الميدان الفلاحي وذلك لمعرفة ما إذا كان يجوز الانخراط في نقابة فلاحية لمالك الأرض سواء كان يستغلها مباشرة أم لا.

ولا يشترط في المنخرط أن يكون حاملاً للجنسية المغربية التي هي شرط في الشخص المشارك في التسيير.

ويجوز الانخراط في النقابة للمرأة المتزوجة متى كانت تتوافر فيها الشروط السابقة الذكر. كما يجوز أيضاً للقاصر المتجاوز عمره ست عشرة سنة كاملة ما لم يقع تعرض على ذلك من طرف نائبه الشرعي (الفصل 6 م الظهير).

علاوة على الشروط السابقة الذكر فإنه يمكن للنظام الأساسي للنقابة أن يضيف شروطاً أخرى. فغالباً ما يخضع النظام الأساسي قبول المنخرطين الجدد لموافقة مجلس النقابة. ويتمتع المجلس بسلطة تقديرية يمكنه بمقتضاها أن يرفض انخراط مرشح ما. ولكنه يمكن الطعن قضائياً في هذا الرفض إذا اعتبر المعني بالأمر أنه لا يوجد سبب مشروع للرفض.

هذا وإن الانتساب إلى نقابة يفرض بعض الالتزامات أهمها أداء الاشتراك النقابي الذي يعين مبلغه في النظام الأساسي.

وعلى الإجمال يفرض النظام الأساسي على المنخرطين الخضوع للنظام النقابي وبالخصوص وجوب الامتثال للأوامر بالإضراب واحترام التعريفات النقابية بشأن الأجور.

وتنص الأنظمة الأساسية للنقابات على عقوبات في حالة مخالفة هذه الالتزامات وأقصى عقوبة هي الطرد من النقابة. لكن ممارسة السلطة التأديبية من طرف النقابة تخضع لرقابة المحاكم. والشروط التي قد يتضمنها النظام الأساسي بشأن منع المنخرطين من الالتجاء إلى المراقبة القضائية تعتبر شروطاً غير شرعية ولذلك فإن للمحاكم الحق في البحث حول ما إذا كانت أسباب العقوبة والمسطرة المتبعة لفرضها مطابقة لمقتضيات النظام الأساسي والقانون.

وينص الفصل الثامن من الظهير على أن كل عضو في نقابة يمكنه أن ينسحب منها في أي وقت كان بالرغم عن كل شرط مخالف مدرج في النظام الأساسي. ولا يلزم المستقيل بالإفصاح عن أسباب استقالته. إلا أنه يبقى ملزماً بأداء الاشتراك الذي كان مديناً به وكذلك الاشتراك عن الستة الأشهر الموالية لتاريخ انسحابه.

ب ــ هيئات الإدارة:

النظام المألوف هو أن هيئة الإدارة تتألف من مجلس أو مكتب يرأسه كاتب ويفرض القانون شروطاً خاصة يجب أن تتوافر في الأشخاص الذين يكلفون بأية صفة كانت بإدارة أو تسيير النقابة وقد أشير إلى هذه الشروط عند الكلام عن تأسيس النقابة.

ويعين المسيرون طبقاً للكيفية المنصوص عليها في النظام الأساسي غالباً ما يكون ذلك عن طريق الانتخاب من لدن الجمعية العمومية للأعضاء.

الفرع الثاني : أهليـة النقابـة :

تتمتع النقابات المهنية بالشخصية المدنية (الفصل 11 من الظهير) وتظهر هذه الشخصية بصفة خاصة في النقط الآتية:

أولاً: تتمتع النقابات بالحق في تملك الأموال المنقولة والثابتة بعوض وبغير عوض.

ثانياً: تتمتع بالحق في إبرام العقود. فبمقتضى الفصل 16 من الظهير «يمكنها أن تبرم عقوداً واتفاقيات مع غيرها من النقابات الأخرى أو الشركات أو المؤسسات». والقيد الوحيد على أهليتها للتعاقد يعود إلى غرض النقابات الذي يستثني كل نشاط تجاري وبالتالي العقود التي تعود إلى هذا النوع من النشاط.

ثالثاً: يمكنها أن تتقاضى لدى المحاكم ويظهر هذا الحق بنوع خاص في الحالات الآتية:

أ ـ يجوز للنقابات ككل شخص معنوي أن تتقاضى لدى المحاكم للدفاع عن حقوقها وعن أموالها فيمكنها مثلاً أن ترفع دعوى للمطالبة بتعويض عن الأضرار التي يلحقها بها شخص آخر.

ب ـ بمقتضى الفصل 17 من ظهير 17 أبريل 1957 المتعلق بالاتفاقيات الجماعية يجوز للنقابات المؤهلة للمرافعة القضائية إذا كانت مرتبطة باتفاقية جماعية للشغل أن تقيم جميع الدعاوى الناشئة عن هذه الاتفاقيات لصالح أعضائها دون أن تكون ملزمة بأن تثبت نيابة عن المعني بالأمر على شرط أن تحيط هذا الأخير علماً بتدخلها وأن لا يصرح بمعارضته لهذا التدخل.

وكذلك إذا أقام شخص دعوى ناشئة عن اتفاقية جماعية فإن النقابة يمكنها في كل آن أن تتدخل في المسطرة المقامة صيانة للمصلحة الجماعية التي يمكن أن تساعد أعضاءها على حسم النزاع.

ج ـ يجوز للنقابة أن تمارس جميع الحقوق المحفوظة للمطالب بالحق المدني بشأن كل واقعة أو فعل يلحق ضرراً مباشراً أو غير مباشر بالمصلحة الجماعية للمهنة التي تمثلها.

رابعاً: إلى جانب الحق في إقامة الدعوى الناشئة عن الشخصية المدنية للنقابات تجدر الإشارة إلى الاختصاص الاستشاري الذي يسنده إليها الفصل 18 من الظهير والذي ينص أنه «يمكن لهذه النقابات أن تستشار في جميع المنازعات وجميع المسائل الراجعة إلى اختصاصاتها».

الفرع الثالث: النقابات الأكثر تمثيلاً:

إن الدستور المغربي بإقراره مبدأ الحرية يقرر ضمنياً مبدأ المساواة القانونية بين النقابات.

ولكن فكرة التمييز بين النقابات على أساس تمتيع البعض منها فقط بصلاحيات خاصة ظهرت أولاً في الحياة الدولية مع إنشاء منظمة العمل الدولية.

وقد رأينا عند دراسة هذه المنظمة أن الوفود التي تمثل الأجراء والمؤاجرين في مؤتمر العمل الدولي تتألف من أعضاء تختارهم الحكومات بالاتفاق مع المنظمات المهنية «الأكثر تمثيلاً».

وقد دخلت هذه الفكرة إلى القانون الفرنسي الداخلي في نطاق واسع إذ صدرت عدة نصوص توسع الصلاحيات المخولة للنقابات الأكثر تمثيلاً في ميدان التنظيم المهني.

وقد دخلت الفكرة أيضاً إلى التشريع المغربي. فالظهير المؤرخ في 27 يوليوز 1972 المنظم حالياً للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي ينص على أن المجلس الإداري للصندوق المذكور يتألف من أربعة وعشرين عضواً رسمياً منهم ثمانية ممثلون للدولة وثمانية ممثلون للأجراء وثمانية ممثلون للمؤاجرين وأن الأعضاء الممثلين للمؤاجرين والأجراء يعينون لمدة ثلاث سنوات بقرار من وزير الشغل بناء على **اقتراح المنظمة الأكثر تمثيلاً**. كما أن الفصل الأول من المرسوم رقم 633-74-2 المؤرخ في 28 شتنبر 1974 المتعلق بتعيين المستشارين لدى القسم الاجتماعي في المحاكم الابتدائية ينص على أن هؤلاء المستشارين يعينون بقرار مشترك لوزير العدل ووزير الشغل وأنه يقع اختيارهم بخصوص كل محكمة من لائحة تحتوي على كل صنف **باقتراح من المنظمات المهنية الأكثر تمثيلاً**.

والمشكلة الرئيسية في هذا الباب تكمن في تعريف مفهوم المنظمة النقابية الأكثر تمثيلاً فالمعايير لهذا التعريف متعددة ففي نظر البعض يجب أن يؤخذ بعين الاعتبار في الدرجة الأولى عدد المنخرطين ولكنه توجد عناصر أخرى تلعب دوراً مهماً بالخصوص أقدمية النقابة وخبرتها واستقلالها في مواجهة الأحزاب السياسية والحكومات. هذا وإن صفة «النقابة الأكثر تمثيلاً» يمكن أن تعطى في آن واحد لعدة نقابات أو اتحادات نقابية.

وهناك مشكلة أخرى تكمن في معرفة ما إذا كانت فكرة النقابة الأكثر تمثيلاً يجب أن ينظر إليها على الصعيد الوطني أو الإقليمي أو المحلي أو على صعيد المؤسسة وهذه كلها مشاكل لم تجد لحد الآن حلاً نهائياً.

وفي الواقع يعود إلى الحكومة في كل حالة أمر تعيين النقابة التي تعتبرها أكثر تمثيلاً. وهذا التعيين يكون قراراً إدارياً وبهذه الصفة يمكن الطعن فيه بسبب الشطط في استعمال السلطة لدى الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى.

الفرع الرابع: اتحادات وجامعات النقابات واتحادات الجامعات النقابية (كونفدراليات):

إن ظهير 16 يوليوز 1957 كالقانون الفرنسي الصادر سنة 1884 ينظر إلى النقابة منفردة. ولكن النقابة منفردة لا تملك في الواقع قوة كبيرة للدفاع عن المصالح المهنية لأعضائها وإنما

تكتسب هذه القوة من خلال تجمع النقابات في جامعات أو اتحادات. فالجامعات تضم مجموعة من النقابات من نفس المهنة في حين أن الاتحاد يضم نقابات لمهن مختلفة. أما الكونفدراليات فتضم عدة اتحادات وجامعات.

وفي المغرب يلاحظ أن تكتل النقابات يقع بالطرق الثلاث إذ توجد جامعات نقابية واتحادات نقابية وكونفدراليات.

وقد خصص ظهير 1957 بعض المقتضيات التشريعية لهذه التكتلات. فالقواعد التي تتعلق بإنشاء النقابات تطبق مبدئياً على إنشاء الاتحادات والجامعات النقابية وبصفة عامة على جميع التكتلات النقابية أياً كان الاسم الذي يعطى لها (الفصل 19).

ويجب على هذه التكتلات أن تخبر باسم النقابات التي تتألف منها وبمقرها الاجتماعي كما يجب أن تحدد القوانين الأساسية لكل تكتل القواعد التي تمثل بموجبها النقابات المنخرطة ضمنه في المجلس الإداري والجمعيات العمومية للاتحاد.

وتتمتع هذه التكتلات بجميع الحقوق المخولة للنقابات المهنية نفسها. وفيما يعود إلى الأهلية تتمتع بالشخصية المدنية ولها الحق بالتقاضي وباقتناء الأموال المنقولة والثابتة.

ويلاحظ في الواقع أن التكتلات هي التي تتولى الدفاع عن مصالح طبقة الأجراء بينما تلعب النقابات المنخرطة فيها دور هيئات تنفيذية لا غير.

فـي حـل النقابـة

بمقتضى الفصل التاسع من الظهير يمكن أن تحل النقابة باختيارها أو بموجب قانونها الأساسي أو بحكم قضائي.

فالحل الاختياري يقرر بإجماع الأعضاء المنخرطين أو بمجرد الأكثرية إذا كان القانون الأساسي ينص على ذلك.

والحل بموجب القانون الأساسي ينتج عن هذا القانون نفسه في حالة ما إذا توافرت بعض الشروط مثلاً حلول الأجل متى كانت النقابة منشأة لمدة معينة أو انتهاء المشروع متى كانت النقابة مؤسسة للدفاع عن مصالح العمال الذين يشتغلون في ذلك المشروع.

أما الحل القضائي فيمكن أن يصدر عن المحكمة الابتدائية بطلب من النيابة العامة.

وتجدر الإشارة إلى كون الظهير لم ينص على حل النقابة بقرار إداري. ولهذا السبب متى لاحظت السلطة الإدارية أن هنالك أسباباً جدية تقتضي حل نقابة ما ولا يكون ذلك إلا في حالة مخالفة الظهير أو مخالفة القانون الأساسي للنقابة نفسها فإنه يتعين على السلطة أن تلتجىء إلى النيابة العامة التي تطلب بدورها من المحكمة إصدار حكم قضائي بالحل. ويكون الحكم قابلاً للطعن.

ومهما كانت كيفية الحل فلا بد من تقرير مصير أموال النقابة. فبمقتضى الفصل التاسع من الظهير إذا ما حلت النقابة فإن أموالها تفوت طبقاً لما جاء في قانونها الأساسي وإلا فحسب القواعد التي تعينها الجمعية العمومية. ويضيف الفصل المذكور أنه لا يجوز في أية حالة من الأحوال أن توزع تلك الأموال على أعضاء النقابة.

المؤسسة وهيئاتها الجماعية

أثناء دراسة العلاقات الفردية للشغل وهي موضوع القسم الثاني نظرنا إلى هذه العلاقات كرابطة فردية بين الأجير والمؤاجر. فسواء من الناحية التنظيمية أو من الناحية التعاقدية عرضت هذه العلاقات كرابطة بين شخصين: الأجير وهو شخص ذاتي من جهة والمؤاجر الذي قد يكون شخصاً ذاتياً أو معنوياً من جهة أخرى. ولكن الظاهرة التي كانت تسود دائماً هذه العلاقات هي الصفة الفردية. فقد نظرنا إلى عقد الشغل كعقد مبرم بين شخصين يلتقيان على قدم المساواة القانونية وبمقتضاه يضع أحد ذينك الشخصين نفسه اختيارياً وبمحض إرادته ورضاه تحت سلطة الآخر بحيث تنشأ بين الطرفين المتعاقدين رابطة التبعية. وسواء تعلق الأمر بشخص ذاتي أو بشخص معنوي فإن المؤاجر قد عرض حتى الآن تحت صفته الفردية أي كمتعاقد يمنحه العقد سلطة إدارة ورقابة على الأجير.

ولكنه بدلاً من هذا التصور الفردي للمؤاجر الذي ساد خلال زمن طويل نشأ مؤخراً تصور جديد يرى في المؤاجر لا مجرد شخص ذاتي أو معنوي مناطة به سلطة النهي والأمر بل اعتباره هيئة موضوعية تضم مجموعة من العناصر التي تتضافر حول مباشرة نشاط ما. ويجمع المشتغلون بهذه المواضيع على تسمية هذه المجموعة من العناصر باسم المؤسسة (ويقال أيضاً المشروع أو المقاولة) وهكذا جاءت فكرة المؤسسة لتحل في إطار القانون الاجتماعي محل فكرة المؤاجر كشخص ذاتي أو معنوي أو على الأقل لتكمل هذا التصور.

وعليه فإن هذه المؤسسة تضم مجموعة من العناصر الشخصية والمادية.

فالعناصر الشخصية تتألف من جهة من رئيس المؤسسة ومن جهة أخرى من مجموع الأجراء الذين يساهمون بشغلهم في نمو هذه المؤسسة.

أما العنصر المادي فيتألف من مجموع الوسائل الموضوعة تحت تصرف العنصر الشخصي لمباشرة النشاط المناط به. ففكرة العنصر الشخصي المؤلف من رئيس المؤسسة ومن أجرائها يفترض تحولاً في التصور التقليدي في علاقات الشغل. فالمؤاجر الذي هو رئيس المؤسسة لم يعد ينظر إليه كأنه ربها المطلق. فمقابل الديمقراطية السياسية التي أدت إلى مشاركة الشعب في إدارة الشؤون العامة ظهرت في نفس الوقت ديمقراطية المؤسسة. فالرئيس لم يعد الرب المطلق وأصبح الأجراء يتمتعون بالحق في التدخل في إدارة المؤسسة بكيفية تزيد أو تنقص حسب التشريعات. وهكذا ظهر تمثيل الأجراء في المؤسسة ويعرف ممثلو الأجراء في القانون المغربي باسم مندوبي العمال.

وعليه يجب أن تدرس في هذا الباب أولاً المؤسسة لا سيما نظامها وسلطات رئيسها (الفصل الأول) وبعد ذلك تدرس مسألة تمثيل الأجراء داخل المؤسسة (الفصل الثاني).

المؤسسة ونظامها الأساسي وسلطات رئيسها

الفـرع الأول: المؤسســـة:

تستعمل لفظة «مؤسسة» سواء في القانون التجاري أو في قانون الشغل. ولكنها لا تدل على نفس المعنى في القانونين.

ففي القانون التجاري تعرف المؤسسة أو المقاولة بأنها «استثمار عنصر أو عدة عناصر من شأنها أن تجمع أو أن تستبقي الزبناء» كما تعرف أيضاً بأنها «هيئة تعرض خدماتها على الجمهور بكيفية مستمرة» ففي هذه التعريفات لا ينظر إلى العنصر الشخصي بل المهم هو النشاط قصد تحقيق كسب. ولكن المؤسسة لها في إطار قانون الشغل مفهوم آخر لأن العنصر الشخصي هو الذي يحتل هنا محل الصدارة فيقال إن هناك مؤسسة حيث يوجد عدد من الأجراء يقومون بنشاط مشترك تحت سلطة هيئة مناطة بها سلطة الإدارة.

وعليه فإن المؤسسة تمتاز في نظر قانون الشغل بالمميزات الثلاث الآتية:

أولاً: بمحلها الذي يتكون من مباشرة نوع من النشاط ليس من الضروري أن يكون نشاطاً اقتصادياً. فالجمعية أو الجمعية الخيرية التي تستعمل أجراء تعتبر مؤسسة في نظر قانون الشغل بينما لا تعتبر مؤسسة بهذا المعنى في نظر القانون الاقتصادي.

ثانياً: سلطة الإدارة العليا المجسمة في رئيس المؤسسة والتي يمكن أن تكون مناطة إما بشخص وإما بمجموعة أشخاص كما هو الأمر مثلاً بالنسبة للمجلس الإداري لشركة مساهمة.

ثالثاً: الأجراء أي جماعة من الشغالين ينجزون عملاً ما تحت سلطة رئيس المؤسسة. وهذه المميزة جوهرية لأن المؤسسة الصناعية التقليدية أو العائلية التي ليس لديها أجراء لا تعتبر مؤسسة في مفهوم قانون الشغل إذ لا توجد في إطارها أية علاقة شغل مأجور.

هذا وإن المؤسسة بوصفها منظمة يجب أن تخضع لقانون تأسيسي ويسمى «النظام الداخلي» ودراسة هذا النظام هي موضوع الفرع التالي.

الفـرع الثاني : النظام الداخلي للمؤسسة ـ النظام النموذجي :

إن تشريع الشغل ككل نص تشريعي أو تنظيمي يتميز بالإجمـال لكن تطبيقـه يجب أن يأخذ بعين الاعتبار الظروف الخاصة لكل مؤسسة ولذلك فالمؤاجر مضـطر بطبيعـة الحال في المؤسسات التي تضم عدداً مهماً من الأجراء إلى تعيين كيفية تطبيق هذا التشريع في مؤسسته بصورة دائمة وذلك بواسطة نص خاص بها. والجدير بالـذكر أن القـانون نفسـه يفرض عليـه وجوب القيام بذلك عن طريق وضع نظام داخلي يعرف أيضاً باسم (نظام المعمل) لكنه أجاز له الاكتفاء بالنظام النموذجي.

أ ـ وضع النظام الداخلي للمؤسسة :

بمقتضى الفصـل الأول من ظهير 23 أكتـوبر 1948 المتعلق بـالنـظام النمـوذجي لتعيين العلاقات بين الأجراء والمؤاجر، «في كل المؤسسات الصنـاعية والتجـارية وكـذلك في المهن الحـرة يجب أن تكـون العـلاقـات بين الأجـراء والمؤاجـر محـل نـظام خـاص يضعـه رئيس المؤسسة».

ويجب أن يحظى هذا النظام بموافقة وزارة الشغل.

كما يجب أن تحظى بهذه الموافقة أيضاً كل التغييرات التي تدخل على نـظام سبق أن وقعت الموافقة عليه.

هذا وإن نص النظام الداخلي والتغييرات التي تدخل عليه يجب أن يعلق في المؤسسة في مكان بارز يمكن للأجراء الاطلاع عليه أو يوزع هذا النص على كل أجير.

ب ـ مضمن النظام الداخلي :

لم يعين الظهير المسائل التي يجب أن يتضمن النظام الداخلي للمؤسسة تنظيمها. ولكنه من المسلم به مبدئياً من باب المقارنة مع النظام النموذجي ـ الذي سيأتي الكلام عنه في ما يلي ـ أن النظام الداخلي يجب أن يشمل كل العلاقات الذي ينظمها تشريع الشغل. فرئيس المؤسسة يتمتع بحرية واسعة لتعيين مقتضيات النظام ولكن على شـرط أن يحترم القـواعد المنصـوص عليها في الفصل الثالث من الظهير. فبمقتضى هذا الفصل يجب على الأنظمة الداخلية التي لا تتبنى نص النظام النموذجي أو الاتفاقية الجماعية أن تتضمن حتمـاً شروطـاً تمنح لـلأجراء منافع أو تسهيلات تكون على الأقل موازية لما تمنحه للأجراء الشروط التي تقابلها من النظام النموذجي.

ج ـ النظـام النموذجـي :

إن رئيس المؤسسة الذي لا يريد وضع نظام خاص بمؤسسته يمكنه أن يقتصر على تعليق النظام النموذجي. وهذا الأخير وافق عليه قرار مقيمي مؤرخ في 23 أكتوبر 1948 ووقـع تغييره بقرار 18 مارس 1954 وبمرسوم 20 غشت 1957. ويشتمل هذا النـظام على 14 فصلاً. ويتبين

مضمنه من مطالعة عناوين مختلف فصوله وهي الآتية:

الفصل الأول: تقسيم الأجراء (ويقسمون إلى أجراء قارين وأجراء موقتين).

الفصل 2: مدة التجربة.

الفصل 3: التشغيل.

الفصل 4: فسخ عقد الشغل عن طريق الإعفاء.

الفصل 5: مهلة الإشعار في حالة الإعفاء من الخدمة بالنسبة إلى الأجراء القارين.

الفصل 6: التأديب والتدابير التأديبية. ويلاحظ أن هذا الفصل تضمن سرد الوقائع التي تعتبر أخطاء جسيمة تبرر إعفاء الأجير فوراً.

الفصل 7: العلاقات بين المؤاجر والأجراء.

الفصل 8: علاوة الأقدمية.

الفصل 9: دورية أداء الأجور ـ توصيل الأداء.

الفصل 10: العطل المؤدى عنها الأجر.

الفصل 11: العطل بسبب المرض.

الفصل 12: التغيبات.

الفصل 13: تدابير المحافظة على صحة الأجراء وسلامتهم.

الفصل 14: حوادث الشغل والأمراض المهنية.

ويلاحظ أن بعض القواعد التي نظمها هذا النظام هي تلخيص لقواعد صدرت بشأنها ظهائر ومراسيم والبعض الآخر لا وجود له إلا في هذا النظام. والجدير بالذكر أنه في المؤسسات التجارية والصناعية الصغيرة والمتوسطة غالباً ما يعلق النظام النموذجي وهو الذي يشاهد معلقاً في معظم المتاجر التي تستعمل عدة أجراء.

د ـ العقوبات الزجرية:

إن مخالفة مقتضيات ظهير 23 أكتوبر 1948 المتعلق بالنظام الداخلي للمؤسسة وكذلك مخالفة القرارات المتخذة من أجل تنفيذه يعاقب عنها بعقوبة الغرامة.

وتثبت المخالفات بمحاضر تكون لها قوة إثباتية إلى أن يثبت عكس ما فيها. وتوجه هذه المحاضر إلى وزارة الشغل وإلى النيابة العامة لدى المحكمة المختصة.

هـ ـ الأنظمة الخاصة:

إلى جانب النظام النموذجي الذي ينطبق بكيفية عامة على كل مؤسسة تجارية أو صناعية وفي المهن الحرة توجد أنظمة خاصة تتعلق بأنواع معينة من النشاط منها النظام الخاص بمستخدمي استغلالات الدولة والنظام الخاص بالمؤسسات أو أصحاب الامتياز لاستغلال مرفق عام من مرافق الدولة أو جماعة وكذلك المؤسسات العمومية الخ... (ظهير 12

يوليوز 1962 ومرسوم 14 نونبر 1963) ونظام أجراء المقاولات المنجمية (ظهير 24 دجنبر 1960) الخ . . . .

الفـرع الثالث: سلطات رئيس المؤسسة:

المؤسسة هيئة منظمة تنظيماً تسلسلياً رئيسها المؤاجر. وحين يقبل الأجير عقد الشغل يلتزم ضمنياً بأن يضع نفسه تحت أوامر رئيس المؤسسة. وهذا ما يعبر عنه برابطة التبعية التي درست في إطار عقد الشغل.

ويتمتع المؤاجر بوصفه رئيساً للمؤسسة بسلطة على الأجراء وتبرز هذه السلطة أولاً في ما يسمى بسلطة الإدارة ويقابل هذه السلطة من طرف الأجير الالتزام بالامتثال والطاعة ومخالفة هذا الالتزام تخول رئيس المؤسسة الحق باستعمال سلطته التأديبية.

فهذه السلطة تسمح لرئيس المؤسسة بأن يتخذ بحق الأجير الذي يخالف واجبات الطاعة تدابير تأديبية.

وبمقتضى النظام النموذجي، تنقسم العقوبات التأديبية التي يمكن أن يتعرض لها الأجير إلى أربعة الأنواع الآتية:

أولاً: التوبيخ كتابة.
ثانياً: تغيير المصلحة أو المعمل الذي يستعمل فيه الأجير.
ثالثاً: الإعفاء موقتاً لمدة لا تزيد على ثمانية أيام.
رابعاً: العزل النهائي.

فبعض هذه العقوبات يمكن أن يفرضها رئيس المؤسسة وحده والبعض الآخر لا يمكن أن يفرض إلا بعد استشارة المجلس التأديبي في المؤسسات التي يوجد فيها هذا المجلس.

وتضاف إلى العقوبات السابقة الذكر عقوبة الغرامة التي يمكن أن تفرض بسبب بعض المخالفات. وقد تقدم درس نظام الغرامة في إطار حماية الأجر.

إلا أن السلطة التأديبية التي يمارسها رئيس المؤسسة ليست مطلقة بل تخضع لرقابة قضائية. فالأجير الذي يعتبر أنه عوقب ظلماً يمكنه أن يتظلم لدى المحكمة التي تنظر في نزاعات الشغل.

تمثيل الأجراء داخل المؤسسه

مندوبو الأجـراء

إن إعطاء المؤسسة صورة ديمقراطية كان من شـأنه أن يؤدي إلى مشـاركة الأجـراء في تدبيرها. ويمكن أن تتمثل هذه المشاركة في أشكال مختلفـة وهي تتوقف إلى حـد بعيد على التطور السياسي والاجتماعي للدولة وللمجتمع الذي يؤلفها. وهذه المشاركة يمكنها أن تكون اقتصـادية بمعنى أن الأجـراء يشاركـون بواسـطة ممثلين ينتخبونهم بمـلء الحريـة في الإدارة الاقتصادية للمؤسسة. وهذه الطريقة مـوجودة في بعض البلدان، وخـاصة في بعض الشـركات المؤممة حيث يوجد ممثلون عن الأجراء داخل المجلس الإداري.

كمـا يمكن أن تقتصر مشـاركـة الأجـراء في الإدارة على الجـانب الاجتمـاعي أي في المسائل التي تتعلق بالأجراء أنفسهم كما هو الأمر في المغرب. وفي هذه الحالـة يطلق على ممثلي الأجراء اسم مندوبي الأجراء أو مندوبي العمال.

وقد أدخل هذا النظام إلى المغرب ظهير 16 شتنبر 1955 المعوض بظهير 29 أكتوبر 1962 وهو النص الذي ما زال جارياً به العمل اليوم.

أ ــ نطاق تطبيق هذا النظام:

بمقتضى الفصـل الأول من الظهيـر ينشأ منـدوبـون عن العمـال في جميـع المنشـآت الصناعية والتجارية والفلاحية وفي المهن الحرة وكذلك في جميع النقابات المهنية والجمعيات والشركات المدنية والجماعات من أي نوع كانت متى كانت تستخدم بكيفية عادية عشرة أجراء على الأقل.

ويتبين من هـذا النص أن إطار التنـظيم هو المنشـأة لا المؤسسـة بمعنى أن المؤسسـة كشخص معنوي يمكن أن تكون لها عدة منشآت أو فروع فتنظيم مندوبي الأجراء يكون في إطار كل منشأة منها متى توافرت فيها الشروط المذكورة سابقاً.

ب ـ مهمة مندوبي الأجراء :

يسند الفصل الثاني من الظهير إلى مندوبي الأجراء المهمات الآتية :

أن يقدموا إلى رئيس المنشأة جميع المطالبات الفردية أو الجماعية التي تلبى مباشرة وتكون متعلقة بالأجور وبالتصنيف المهني وبتطبيق تشريع الشغل على العموم وأن يرفعوا هذه المطالبات إلى العون المكلف بتفتيش الشغل في حالة عدم الوصول إلى اتفاق مع رئيس المنشأة.

فالفصل الثاني من الظهير الذي يعين بهذه الكيفية مهمة مندوبي الأجراء يحصر هذه المهمة في الجانب الاجتماعي كما تقدم القول وعليه فإن مندوبي الأجراء في التشريع المغربي لا يتمتعون بأية سلطة للمشاركة في الإدارة المالية والاقتصادية للمؤسسة.

تركيب مندوبيات الأجراء :

يختلف عدد مندوبي الأجراء باختلاف أهمية المنشأة وذلك حسب الجدول الآتي :

من مندوب واحد في المنشآت التي يتراوح عدد الأجراء فيها بين 10 و 25 أجيراً إلى تسعة مندوبين في المنشآت التي تضم بين 500 وألف أجير. ومتى زاد عدد الأجراء على 501 يزاد مندوب واحد عن كل 500 أجير.

وإلى جانب كل مندوب رسمي يوجد نائب ينتخب بنفس الكيفية والشروط ويحل محل المندوب الأصيل حين يتعذر على هذا الأخير مباشرة مهمته، ويخلفه فيما إذا فقد المندوب الأصيل نيابته.

د ـ تعيين المندوبين :

ينتخب مندوبو الأجراء من طرف العمال والمستخدمين كفئة واحدة ومن طرف المهندسين ورؤساء المصالح وأعوان التسيير ومن شابههم كفئة أخرى.

أ ـ الناخبون :

بمقتضى الفصل الخامس يتمتع بالحق في المشاركة بالانتخاب جميع الأجراء ذكوراً وأناثاً الذين بلغوا 18 سنة كاملة من العمر واشتغلوا ستة أشهر على الأقل في المنشأة ولم يحكم عليهم بعقوبة شائنة.

ب ـ المنتخبون :

يمكن أن ينتخب، مندوبين للأجراء، باستثناء أصول رئيس المنشأة وفروعه وأخوته وأنسبائه من نفس الدرجة، كل الناخبين الحاملين للجنسية المغربية البالغين من العمر 21 سنة كاملة وقد اشتغلوا في المحل منذ سنة على الأقل بدون انقطاع (الفصل 6).

ج ـ كيفية الانتخاب :

يقع انتخاب مندوبي الأجراء بالاقتراع السري وقد عين قرار وزير الشغل الصادر

بتاريخ 26 دجنبر 1968 كيفية إجراء الاقتراع والمسطرة الانتخابية ومسطرة البت في النزاع الذي قد ينشأ عن الطعن في صحة الانتخاب.

د ـ مـدة النيابـة :

ينتخب مندوبو الأجراء لمدة ست سنوات ويقع الانتخاب قبل الانتخابات التشـريعية. ويجوز إعادة انتخاب المندوب عند انتهاء مدته.

هـ ـ تسيير مندوبيات الأجراء وعلاقات المندوبين مع المؤاجر :

يتعين على رئيس المنشأة أن يضع تحت تصرف مندوبي الأجراء المحل اللازم ليتمكنوا من القيام بمهمتهم ولا سيما ليتمكنوا من الاجتماع (الفصل 10) ويجوز لمنـدوبي الأجراء أن يعلقوا البيانات التي أنيط بهم أمر إبـلاغها إلى علم الأجـراء في الإطارات المـوضوعـة تحت تصرفهم من طرف رئيس المنشأة وعلى أبواب الدخول إلى أمكنة الشغل.

ومن جهـة أخرى يجب على رئيس المنشـأة أن يترك لمنـدوبي الأجراء الـوقت الـلازم لممارسة مهامهم وذلك في حدود مدة لا يمكن أن تزيد إلا في ظـروف استثنائيـة على خمس عشر ساعة في الشهر بالنسبة لكل مندوب ويؤدي لهم الأجر عن هذا الوقت كوقت الشغل نفسه (الفصل 11).

ويجب على رئيس المنشأة أو نائبه أن يستقبل مندوبي العمل جماعة على الأقل مرة كل شهر وعلاوة على ذلك يجب أن يستقبلهم في حالة الاستعجال عند طلبهم ذلك.

وفي جميع الأحوال يمكن لنـواب المندوبين أن يحضـروا مع المنـدوبين الأصليين في الاجتماعات التي تعقد مع المؤاجر.

ويجب على مندوبي الأجراء إلا في حالات استثنائية أن يسلموا إلى رئيس المنشأة قبل التاريخ الذي يجب أن يستقبلهم فيه بيومين مذكرة مكتوبـة يعرضـون فيها بـاختصار مـوضوع طلبهم. وتسجلٍ نسخة من هذه المذكرة من طرف رئيس المنشأة في سجل خاص ويجب أن يسجل فيه أيضاً داخل أجل لا يزيد على ستة أيام الجواب عن هذه المذكرة.

و ـ انتهاء مهمة المندوبين :

تنتهي مهمة مندوب الأجراء بالوفاة أو الاستقالة أو فسخ عقد الشغل أو على أثر صـدور حكم شائن بحقه.

ز ـ حماية مندوبي الأجراء:

قد تكون تصرفات مندوبي الأجراء في بعض الأحيان مزعجة للمؤاجر بسبب المـواقف التي يتخذونها تجاهه. وفي هذه الحالة يبحث المؤاجر عن وسيلة للتخلص منهم إما بنقلهم إلى عمل آخر وإما بإعفائهم من العمل نهائياً.

وقد اتخذ المشرع تدابير خاصة لحماية مندوبي الأجراء من تعسف المؤاجر. وأهم تدابير الحماية هذه هي الآتية:

1 - إن كل نقل من مصلحة إلى أخرى أو من معمل إلى آخر وكذلك كل إعفاء مؤقت أو نهائي يتعلق بمندوب للأجراء أصيل أو نائب يجب أن يعرض مسبقاً وفوراً على العون المكلف بتفتيش الشغل الذي يبدي بشأنه رأياً معللاً بأسباب.

2 - في حالة الإعفاء من العمل يضاعف تعويض الإعفاء من الخدمة الذي يمنح لمندوب الأجراء بنسبة 100%.

3 - كل من مس أو حاول المس بحرية انتخاب مندوبي الأجراء أو بممارستهم مهمتهم بكيفية عادية يعاقب بغرامة وبالسجن أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط.

الاتفاقيات الجماعية

لقد سبق القول إن النصوص التشريعية والتنظيمية تقرر الخطوط العريضة التي يجب أن تحكم العلاقات الفردية للشغل وتضمن للأجير حداً أدنى من الشروط المتعلقة بالأجر وبتنفيذ الشغل. وإن هذه النصوص لا يمكنها أن تضع حلولاً للمشاكل الخاصة بكل نوع من أنواع النشاط وبكل مؤاجر وبكل أجير. ولذلك كان من الضروري وضع نظام داخلي للمؤسسة أو على الأقل الأخذ بالنظام النموذجي.

لكن النظام الداخلي هو من صنع المؤاجر وحده تحت رقابة مفتش الشغل كما أن النظام النموذجي هو من وضع السلطات العامة، وبالتالي ليس للأجراء أي يد في ما تضمنه كل من النظامين السابقي الذكر. ولذلك تبين في نهاية الأمر أنه من الضروري أن توضع مجموعة من القواعد تحكم العمل في المؤسسة ويشارك في وضعها الأجراء بكيفية تضمن لهم ما يعتبرونه حقاً لهم بالنظر إلى نوع العمل الذي تزاوله المؤسسة والظروف الزمانية والمكانية لهذه المزاولة. ولذلك يتعين على الأطراف أن يناقشوا كيفية تطبيق النصوص على عقودهم الفردية.

ومن جهة أخرى بما أن المؤسسة العصرية لا سيما المؤسسة الصناعية تضم غالباً عدداً كبيراً من الأجراء الذين ينجزون نفس الشغل فقد ظهر ميل نحو تنظيم مجموع أجراء المؤسسة في إطارات ترتب تسلسلياً كما هو الأمر بالنسبة لموظفي الإدارات العمومية. ولحسن سير المؤسسة يرى المؤاجر أن من مصلحته تجنب التفاوت بين الأجراء الذين ينجزون نفس الشغل وأن يضمن نوعاً من الاستقرار على الأقل لمدة من الزمن في شروط الشغل. وللحصول على هذا الاستقرار لا بد أن تكون شروط الشغل نتيجة مفاوضات حرة بين المؤاجر والأجراء. والاتفاقيات التي تنتهي إليها هذه المفاوضات تحمل اسم «الاتفاقيات الجماعية» وتسمى في الشرق «بالعقد الجماعي».

وعليه يمكن القول إن الاتفاقية الجماعية هي تنظيم تعاقدي للشغل داخل مؤسسة أو داخل مجموعة من المؤسسات.

والاتفاق الجماعي يكون ملزماً للطرفين ويصلح نموذجاً للاتفاقات أو العقود الفردية.

هذا وإن الفصل الأول من ظهير 17 أبريل 1957 بشأن الاتفاقية الجماعية للشغل يعرف هذه كما يلي: «إن اتفاقية الشغل الجماعية هي عقد كتابي متعلق بشروط الاستخدام والشغل يبرم بين ممثلي نقابة مهنية للعملة أو عدة نقابات للعملة من جهة وبين مشغل واحد أو عدة مشغلين يتعاقدون بصفة شخصية أو بين ممثلي نقابة أو هيئة مهنية للمشغلين أو عدة نقابات أو هيئات مهنية للمشغلين من جهة أخرى».

هذا وأن الاتفاقية الجماعية التي ظهرت لأول مرة خلال القرن التاسع عشر عرفت لا سيما بعد الحرب العالمية الأولى وتحت تأثير منظمة العمل الدولية ازدهاراً كبيراً في بلدان عديدة.

فبعد دراسة التطور التاريخي للاتفاقيات الجماعية في فرنسا وعلى الصعيد الدولي والعربي وفي المغرب (الفصل الأول) سندرس على ضوء القانون الوضعي المغربي تكوين الاتفاقيات الجماعية (الفصل الثاني) ونطاق تطبيقها (الفصل الثالث) وآثارها (الفصل الرابع) وتمديدها (الفصل الخامس).

التطور التاريخي للاتفاقيات الجماعية في فرنسا وعلى الصعيد الدولي وفي المغرب

أولاً ـ في فرنسا:

أ ـ في ظل القانون المدني الفرنسي المتشبع بروح الليبرالية وباحترام الحرية الفردية إلى أبعد حد كانت الاتفاقيات الجماعية أمراً غير معروف في القانون. وإنما نشأت عفواً كضرورة من ضرورات الحياة الاجتماعية. وأول اتفاقية جماعية وضعت، على ما يظهر، في صناعة النسيج في مدينة ليون سنة 1831. لكن الحكومة ألغتها. وبعد سنوات أبرم اتفاق جماعي آخر من طرف صناع شرائط الحرير في مدينة سانت إتيان لتنظيم تعرفة مصنوعاتهم لكن محكمة سانت إتيان، في حكم أصدرته بتاريخ 29 يونيو 1876، رفضت الحكم بصحة هذا الاتفاق بحجة أنه يمس بالحرية التعاقدية إذ يمنع الأفراد من تنظيم شروط الشغل خارجاً عن الاتفاقية.

ولكنه ابتداء من أوائل القرن الحالي ظهرت تيارات فكرية عديدة تميل لأسباب مختلفة نحو تأييد الاتفاقية الجماعية كما أن الاجتهاد القضائي من جهته غير موقفه واعترف بصحة الاتفاقيات الجماعية ولكنه اعتبر أنه نظراً لعدم وجود نصوص تشريعية في الموضوع فإن الاتفاقيات الجماعية لا يمكن أن تلزم سوى أعضاء الجماعات الموقعة لها ما داموا أعضاء فيها. ومهما كانت قيمة هذا الاعتراف فالمهم أن الاتفاقية الجماعية أثبتت وجودها في ميدان الشغل.

ب ـ وأول تدخل من طرف المشرع في هذا الموضوع كان قانون 25 مارس 1919. فقد وسع هذا القانون نطاق الاتفاقية الجماعية وضاعف سلطة النقابات. ولكن لم تكن الاتفاقية تلزم إلا الأجراء المنتسبين للنقابة. وعلاوة على ذلك كان بوسع هؤلاء الأجراء أن يتملصوا من تطبيقها بانسحابهم من النقابة.

ج ـ مع وصول الجبهة الشعبية إلى الحكم دخلت الاتفاقية الجماعية في مرحلة جديدة

لتلعب دوراً مهماً في علاقات الشغل فقانون 24 يونيو 1936 أنشأ إلى جانب الاتفاقية الجماعية التي تبرم طبقاً لمقتضيات قانون 1919 نوعاً جديداً من الاتفاقيات الجماعية يتميز بـالخصوص بالمميزات الآتية :

1 ـ يمكن لوزير الشغل أن يدعو إلى الاجتماع لجنة مؤلفة من ممثلين للمنظمات النقابية العمالية والمنظمات النقابية لأرباب العمل الأكثر تمثيلاً تكلف بتحضير اتفاقية جماعية.

2 ـ يجب أن تتضمن الاتفاقيات الجماعية بصفة إجبارية بعض الشروط التي لا يجـوز للأطراف التخلي عنها.

3 ـ يمكن لوزير الشغل تحت بعض الشروط أن يمدد الاتفاقيـة إلى مؤاجرين وأجـراء آخرين غير الموقعين عليها.

ويلاحظ أن المساواة النقابية قد فقدت بظهور فكرة النقابـة الأكثر تمثيـلاً. وهكذا فـإن الحرية النقابية والحرية التعاقدية قد ضحي بهما لفائدة المجموع نظراً لكون الاتفاقية تصبح ملزمة للجميع وحتى للمعارضين لها.

وقد لاقى هذا النظام نجاحاً كبيراً. ويقدر بحوالي ستة آلاف عدد الاتفاقيات الجماعية التي أبرمت في ظله.

د ـ في عهد حكومة فيشي توقف العمـل بهذا النـظام بمقتضى قانـون 4 أكتوبـر 1941 المتضمن «ميثاق الشغل».

هـ ـ بعد تحرير فرنسا من الاحتلال الألماني وفي المرحلة التي تلت الحرب العالميـة الثانية والتي سادها نظام الاقتصاد المسير صدر قانون بتاريخ 23 دجنبر 1946 وضع الاتفاقيات الجماعية تحت الرقابة المباشرة من طرف الدولة. لكن هـذا النظام المتميـز بالشـدة لم يلاق نجاحاً. ومـع ذلك تجـدر الإشارة إلى أن الـدستور الفـرنسي الصادر في سنـة 1946 نص في ديباجته على حق الأجراء بالمشاركة في المفاوضات الجماعية التي تتعلق بعملهم.

و ـ بتاريخ 11 يبراير 1950 صدر قانون جديد حل محل قانون 1946 وهذا القـانون هـو الذي ما زال العمل به سارياً لحد الآن بشأن الاتفاقيات الجماعية مـع مراعـاة التغييرات التي أدخلها القانونـان الصادران في 13 يـوليوز 1971 و 13 نـونبر 1982. والنـظام المغربي مقتبس أساساً من قانون 1950 ودون أن يعتبر هذا القانون رجوعاً تاماً إلى نظام 1936 فإنه مع ذلك خفف تدخل السلطات العامة في الاتفاقيات الجماعية مع إبقائه لها سلطة تمديد الاتفاقية.

وقد كان هذا القانون منطلقاً لازدهار الاتفاقيات الجماعية مـا بين 1950 و 1968. إلا أن هذا الازدهار كان يصطدم ببعض العقبات منها بالخصوص عدم وجود نص ينظم المفاوضات فضلاً عن جمود مسطرة تمديد الاتفاقية الجماعية. يضاف إلى ذلك أن مسطرة التمديد هذه لم تكن قابلة للتطبيق على اتفاقيات مهمة كانت تعقـد بين الاتحادات النقـابية الكبـرى والمركـز

الوطني لأرباب العمل وتشمل مهناً متعددة وذلك لأن القانون المتعلق بتمديد الاتفاقيات كان ينظر إلى الاتفاقيات التي تبرم في إطار مهنة واحدة ولذلك لم يكن قابلاً للتمديد إلا بالنسبة للمؤسسات التي تزاول نفس النشاط.

وبسبب هذه العيوب اضطر المشرع إلى التدخل من جديد سنة 1971.

ز ـ قانون 13 يوليوز 1971 ـ جاء هذا القانون ليصلح بعض العيوب التي أظهرتها التجربة ومن أهم ما أتى به هو السماح بتمديد الاتفاقيات بشأن مهن متعددة.

ح ـ قانون 13 نونبر 1982 ـ إن قانون 1971 لم يعط كل النتائج المنتظرة وحسب الإحصائيات في بحر سنة 1982 كان يقدر بـ 11% عدد الأجراء غير المشمولين باتفاقية جماعية. ولذلك فقد تدخل المشرع من جديد بواسطة القانون الصادر في 13 نونبر 1982 والجديد في هذا القانون أنه نظم أسلوب المفاوضات الجماعية.

ثانياً ــ على الصعيد الدولي والعربي:

وتجدر الإشارة هنا إلى كون منظمة العمل الدولية ومنظمة العمل العربية أعارتا الموضوع اهتماماً كبيراً.

فالمنظمة الدولية أقرت سنة 1949 في دورة المؤتمر الثانية والثلاثين الاتفاقية عدد 98 بشأن تطبيق مبادىء حق التنظيم والمفاوضة الجماعية وأتبعتها بالتوصية عدد 91 بشأن الاتفاقيات الجماعية التي وافق عليها المؤتمر بتاريخ 6 يونيو 1951 في دورته الرابعة والثلاثين.

أما منظمة العمل العربية فقد خصصت للموضوع تحت اسم «عقود العمل المشتركة» أربعة فصول في الاتفاقية رقم واحد التي وافق عليها المؤتمر سنة 1966 تحت عنوان «الاتفاقيات العربية لمستويات العمل».

وفي مارس 1979 وافق المؤتمر على الاتفاقية رقم 11 بشأن المفاوضة الجماعية. وتضمنت هذه الاتفاقية باباً بشأن «اتفاقيات العمل الجماعية».

ثالثاً ــ في المغرب:

أول نص تشريعي مغربي بشأن الاتفاقيات الجماعية هو ظهير 13 يوليوز 1938 ولكن نطاق العمل بهذا النص كان محدوداً لأنه، مبدئياً وبمقتضى الفصل الأول منه لم يكن يتعلق إلا بالعمال والمستخدمين الأوروبيين ولم يكن قابلاً للتطبيق على العمال والمؤاجرين المغاربة إلا بصورة استثنائية وتحت بعض الشروط وذلك إما تلقائياً وإما بقرار من مدير المواصلات والإنتاج الصناعي والشغل وعلاوة على ذلك لم يكن هذا النص مطبقاً في الميدان الفلاحي.

وقد عوض هذا النص بقانون 13 يوليوز 1957 الذي جعل من الاتفاقية الجماعية مؤسسة وطنية لأنه اشترط أن يكون أحد الطرفين فيها نقابة للأجراء وهذه لا يمكن أن تكون إلا مغربية.

وعلى أثر نشر هذا الظهير عقدت هيئة تسمى «المجلس الأعلى للاتفاقيات الجماعية» 15 اجتماعاً ما بين 12 نونبر 1957 و 12 أبريل 1958 وأسفرت هذه الاجتماعات عن نشر وثيقة سميت بـ «توصيات المجلس الأعلى للاتفاقيات الجماعية بشأن تحضير الاتفاقيات الجماعية» وهذه الوثيقة تنقسم إلى 11 جزءاً تتضمن 51 فصلاً وتؤلف الاتفاقية الجماعية النموذجية التي يمكن للأطراف أن يقتبسوا منها لتحرير اتفاقياتهم.

والجدير بالذكر أن المجلس الأعلى للاتفاقيات الجماعية باشر أعماله إذ ذلك دون أن يكون وجوده مقرراً بنص تشريعي إذ أن الظهير المتعلق بإنشاء هذا المجلس لم يصدر إلا بعد ثلاث سنوات وذلك بتاريخ 29 نونبر 1960.

وبمقتضى الفصل الأول من هذا الظهير تعهد إلى المجلس المذكور المهام الآتية:

أولاً: إبداء آراء وتوصيات في ميدان الاتفاقيات الجماعية.

ثانياً: مباشرة درس الأجور لا سيما درس التصنيفات المهنية قصد تعيين سلم الأجور وعلاوة على ذلك فإن هذا المجلس يستشار من طرف وزير الشغل بشأن جميع القضايا المتعلقة بتطبيق أو تمديد الاتفاقيات الجماعية.

ويرأس المجلس وزير الشغل نفسه ويتضمن كأعضاء بقوة القانون بعض الوزراء أو ممثلين عنهم ومندوبين عن المؤاجرين وعن الأجراء يعينهم لمدة سنة وزير الشغل بناء على اقتراح الهيئات المعنية بالأمر.

ويجتمع المجلس على الأقل مرتين في السنة بدعوة من رئيسه الذي يمكنه أيضاً أن يستدعيه لعقد اجتماع فائق العادة وتتولى كتابة المجلس وزارة الشغل.

ويتبين من المعلومات المستفادة من وزارة الشغل أنه بتاريخ نشر ظهير 1957 لم تكن توجد سوى 11 اتفاقية جماعية مبرمة في ظل ظهير 13 يوليوز 1938 ومنذ نشر ظهير 1957 أبرمت عدة اتفاقيات جماعية جديدة. ولكن مع ذلك فإنها لا تشمل سوى نسبة مئوية ضئيلة من الأجراء بالنسبة لمجموع اليد العاملة في المغرب. ويعود ذلك إلى أسباب عديدة منها قلة المؤسسات الصناعية الكبرى ومنها أيضاً عدم رغبة النقابات في التقيد باتفاقيات تجردها من الحق في تقديم مطالب جديدة داخل أجل معين بل تفضل الاحتفاظ بحريتها لتقدم مطالبها وتدافع عنها بشتى الوسائل في الوقت الذي تعتبره مناسباً.

يقتضي تكوين الاتفاقيات الجماعية توافر شروط جوهرية وشروط شكلية.

الفـرع الأول: الشـروط الجوهريـة:

تتعلق هذه الشروط بالأطراف في الاتفاقية الجماعية وبمضمنها:

أولاً ـ الأطراف في الاتفاقية:

يقتضي درس هذه النقطة بحث المسائل الآتية:

ـ من يمكن أن يكون طرفاً في الاتفاقية الجماعية؟

ـ ما هي الشروط التي يجب توافرها في كل طرف في الاتفاقية الجماعية؟

ـ من يمكنه أن يأخذ مبادرة إبرام الاتفاقية الجماعية.

أ ـ من يمكن أن يكون طرفاً في الاتفاقية الجماعية:

بمقتضى الفصل الأول من ظهير 17 أبريل 1957 الذي ذكر نصه أعلاه تفترض الاتفاقية الجماعية تدخل طرفين: المشغلين أو المؤاجرين من جهة والمشتغلين أو الأجراء من جهة أخرى.

1 ـ المؤاجـرون:

المؤاجرون الذين يمكن أن يكونوا طرفاً في الاتفاقية الجماعية هم:

ـ إما شخص أو عدة أشخاص ذاتيين أو معنويين يتعاقدون بصفة شخصية أي أن كل مؤاجر لا يمثل سوى نفسه.

ـ وإما ممثلو نقابة أو منظمة مهنية للمؤاجرين أي الممثلون الذين هم أشخاص ذاتيون يتعاقدون باسم المنظمة التي هي شخص معنوي وتشتمل على عدة مؤاجرين.

ـ وإما ممثلو عدة نقابات أو منظمات مهنية للمؤاجرين.

2 ـ الأجـراء:
من جانب الأجراء يجب أن تكون الاتفاقية مبرمة من طرف ممثلي نقابة واحـدة أو عدة نقابات.

فإذا كان بالإمكان أن يتألف جانب المؤاجرين في الاتفاقية الجماعية من طرف شخص واحد ذاتي أو معنوي نظراً لكون المؤاجر الواحد يمكن أن يكون لديه عدد كبير من الأجراء فإنه من جانب الأجراء لا يمكن أن تبرم الاتفاقية من طرف شخص واحد لأن هذا الشخص لا يلزم في هذه الحالة سوى نفسه فيكون العقد فردياً ولذلك فإن الصفة الجماعية من طرف الأجراء أمر لا غنى عنه.

ولكنه لا يكفي تعدد الأجراء بل لا بد أن يكونوا منخرطين داخل نقابة مهنية أي شخص معنوي يتعاقد بواسطة ممثليه. وعليه فإنه إذا أبرم عقد ما بين مؤاجر ومجموعة من الأجراء مهما كان عددهم فإن هذا العقد لا يؤلف اتفاقية جماعية بل مجرد عقد شغل.

ب ـ الشروط الواجب توافرها في الأطراف في الاتفاقية الجماعية:
بمقتضى الفصل الثاني من الظهير يجوز لممثلي نقابة ما أو ممثلي ما سواها من الهيئات المهنية أن يتعاقدوا باسم الجماعة وبموجب ما يأتي:
ـ إما بموجب مقتضيات القانون الأساسي لهذه النقابة أو الهيئة.
ـ وإما بمقتضى مقرر تتخذه هذه النقابة أو الهيئة.
ـ وإما بمقتضى التفويضات الخصوصية التي يسندهـا إليهم كتابـة وبصفة شخصيـة جميع المنخرطين في هذه النقابة أو الهيئة.

وإذا لم يوجد شيء من ذلك فإن اتفاقية الشغل الجماعية لا تصح إلا إذا صـودق عليها بمقرر خصوصي صادر من هذه النقـابة أو الهيئـة. ويضيف الفصل المـذكور أن النقـابات أو الهيئات المشار إليها أعلاه تعين بنفسها كيفية اتخاذها مقرراتها.

هذا وإن النص لا يشير إلا إلى الحالة التي تبرم فيها الاتفاقية من طرف نقابـة أو هيئة أو عدة نقابات أو هيئات مهنية ولكن حين تبرم الاتفـاقية من جـانب مؤاجر واحـد أو عدة مؤاجـرين يتعاقدون بصفتهم الفردية فإنه من الضروري أن يكون لكل مؤاجر الأهلية اللازمة للالتزام.

وفي حالة ما إذا كان المؤاجـر ممثلاً من طـرف شخص آخر فمن الضـروري أن يكون الوكيل حاملاً وكالة صحيحة.

ج ـ ممن يمكن أن تصدر المبادرة لإبرام اتفاقية جماعية؟:
مبدئياً يمكن لكل شخص ذاتي أو معنوي صالح ليكون طرفاً في اتفاقية جماعية أن يأخذ مبادرة إبرامها باستدعائه الطرف أو الأطراف الأخرى للدخول في مفاوضات لأجل الوصول إلى إبرام الاتفاقية. ولكن الطرف الآخر ليس ملزماً بقبول هذه الدعوة.

ولتذليل هـذه الصعوبـات نص الظهيـر على دور مهم مسند إلى وزارة الشغـل في هذا الميدان ويمكن أن يستمر هذا الدور إلى ما بعد إبرام الاتفاقية.

فبمقتضى الظهير يمكن لـوزير الشغـل بطلب من مؤاجـرين وأجراء يتفقـون على إبرام اتفاقية جماعية للشغل أن يعين موظفاً من وزارته للمشاركة في مناقشاتهم قصـد إعانتهم على عقد الاتفاق الذي ينشدونه (الفصل 20). ويتصرف هذا الموظف كمستشار ومـراقب دون أن يمارس أية سلطة لكن وجوده يكون عنصر انسجام وتوفيق.

كما يمكن لوزير الشغل بطلب من منظمة نقابية للعملة أو نقابة أو هيئة لأرباب الأعمال المعنية بالأمر أن يأمر باجتماع لجنة مختلطة لعقد اتفاقية جماعية للشغل بين مشغلين وعملة من طبقة أو عدة طبقات مهنية (الفصل 22).

ثانياً ـ مضمن الاتفاقيات الجماعية:

إن الفصل الأول من ظهير 1957 بعد أن عرف في فقرته الأولى اتفاقية الشغل الجماعية عين في فقرته الثانية مضمنها كما يلي:

«وتعين في الاتفاقيات المذكورة الالتزامات التي يتعهد بها كل واحد من الفريقين تجاه الآخر ولا سيما بعض الشـروط التي يجب أن تستوفيهـا عقود الشغـل التي لا بد لـلأشخاص المرتبطين بالاتفاقية المذكورة من إمضائها بصفتهم فرادى أو فريقاً إما بينهم وإما مع الغير وذلك من أجل نوع الشغل الذي هو موضوع الاتفاقية المذكورة.

فالاتفاقية الجماعية يجب أن تكون في نظر المشرع تنظيما تعاقدياً للشغل شاملاً لجميع المشاكل التي تثيرها علاقات الشغـل الفرديـة. والاتفاقيـة الجماعيـة النموذجيـة التي وضعها سنة 1957 المجلس الأعلى للاتفاقيات الجماعية تدل على أن رغبة المشرع كانت تـرمي إلى هذا الهدف. فالنص المذكور المتضمن 51 فصلاً ينقسم إلى اثني عشر جزءاً ويكفي النظر إلى عناوينها ليتبين مدى المشاكل التي يتعين على الاتفاقيات الجماعية أن تحلها. وهـذه الأجزاء تفصل كما يلي.

الجزء الأول: مقتضيات عامة (الفصول 1 إلى 11).

تتعلق هـذه المقتضيات بنـطاق تطبيق الاتفـاقية ومـدتها وفسخهـا ومراجعتهـا والمزايـا المكتسبة والحرية النقابية للشغالين وممارستها والعقوبات التأديبية ومندوبي العمال.

الجزء الأول مكرر: مسطرة المصالحة (الفصل 12).

الجزء الثاني: تصنيف الأجراء (الفصول 13 - 15).

الجـزء الثالث: الالتحـاق بالمؤسسـة: الشغل ـ مـدة التجربـة ـ الترسيم (الفصـل 16 إلى 18).

الجزء الرابع: تنفيذ عقد الشغل: الترقية ـ النيابة ـ النقل ـ الاستخدامات المتعددة ـ مدة

الشغل والراحة الأسبوعية وأيام الأعياد (الفصول 19 إلى 25).

الجزء الخامس: مقابل الشغل: الأجر ـ الساعات الإضافية ـ مكافأة الأقدمية ـ بطاقة الأداء ـ مكافآت مختلفة (الفصول 26 إلى 34).

الجزء السادس: فسخ عقد الشغل: الإنذار السابق ـ الإعفاءات الفردية ـ الإعفاءات الجماعية ـ التعويض ـ البحث عن عمل (الفصول 35 إلى 40).

الجزء السابع: العطل ـ التغيبات (الفصول 41 إلى 44).

الجزء الثامن: تشغيل النساء والأحداث (الفصل 45).

الجزء التاسع: حفظ الصحة ووسائل السلامة (الفصل 46).

الجزء العاشر: التمرين والتكوين المهني (الفصلان 47 و 48).

الجزء الحادي عشر: مقتضيات مختلفة (الفصول 49 إلى 51).

هذا وأن الاتفاقية الجماعية النموذجية تسرد المسائل التي يجب أن تنظمها كل اتفاقية ولكنها لا تتضمن دائماًالقواعد التي يجب أن تحل بمقتضاها تلك المسائل أي أنها في بعض النقط تكتفي بالإشارة إلى المسائل التي يجب حلها تاركة للمتعاقدين أمر إيجاد هذه الحلول ومن هنا تتجلى أهمية هذه النقطة.

فمضمن الاتفاقية الجماعية يخضع مبدئياً لقاعدة استقلال الإرادة أي أن الأطراف المتعاقدين يمكنهم أن يعينوا بملء الحرية مضمن الاتفاقية.

ولكن ترد على هذا المبدأ بعض القيود: فمن جهة لا يمكن للاتفاقية الجماعية أن تنظم مسائل وقع تنظيمها من طرف المشرع بواسطة قانون آمر فمثلاً لا يمكن للاتفاقية أن تغير اختصاص المحاكم التي تبت في نزاعات الشغل ومن جهة أخرى لا يمكن للاتفاقية أن تنص على شروط مخالفة للقوانين الآمرة ولا على شروط يترتب عليها تخفيض المزايا المكتسبة سابقاً من طرف الأجراء.

الفرع الثاني: الشروط الشكلية:

تتعلق الشروط الشكلية بإبرام الاتفاقية الجماعية وبالإشهار عنها.

أولاً ـ الشروط الشكلية المتعلقة بإبرام الاتفاقية الجماعية:

يجب أن تبرم اتفاقية الشغل الجماعية كتابة (الفصل الثالث الفقرة الأولى) والمحرر الكتابي يمكن أن يكون موثقاً أو عرفياً وغالباً يستعمل الشكل العرفي.

ويترتب على عدم احترام هذا الشرط بطلان الاتفاقية ولذلك فإن المحرر هو في هذه الحالة شرط صحة لا وسيلة إثبات فقط إذ أن الفقرة الأولى من الفصل الثالث تنص صراحة أن الاتفاقية تعد باطلة إذا لم تبرم كتابة.

ثانياً ـ الإشهـار:

نظم القانون الإشهار عن الاتفاقية الجماعية بطريقتين:

فمن جهة إيداع نسخة من الاتفاقية لدى بعض الهيئات ومن جهة أخرى تعليق الاتفاقية في بعض الأماكن والمؤسسات.

أ ـ الإيـداع:

يجب أن تودع الاتفاقية في وزارة الشغل وفي كتابة الضبط للمحكمة الابتدائيـة في كل دائرة ستطبق فيها الاتفاقية.

وتسلم الهيئة التي تودع عندها الاتفاقية توصيلاً عن هذا الإيداع.

ويمكن أن يقوم بهذا الإيداع أي كان من الطرفين المتعاقدين.

هذا وإن تاريخ التوصيل بالإيداع له أهمية كبرى لأن الاتفاقية الجماعيةِ لا تطبق في دائرة اختصاص المحكمة المودع لديها إلا بعد انقضاء اليوم الثـالث الموالي ليـوم إيداعهـا بوزارة الشغل.

ب ـ التعليـق:

بمقتضى الفصل السادس من الظهير يجب أن يعلق إعلان عن الاتفاقية في الأماكن التي يزاول فيها الشغل ضمن المؤسسات الداخلة في دائرة تطبيق الاتفاقية الجماعيـة وكذلـك في الأماكن التي يقع فيها استئجار العملة.

كما يجب أن ينص في هذا الإعلان على وجود الاتفاقية الجماعية والفريقين الموقعين عليها وتاريخ إيداعهـا ومحلات هـذا الإيداع. وعـلاوة على ذلك يجب أن تجعـل نسخة من الاتفاقية رهن إشارة الأجراء.

الآثار المترتبة عن عدم الإشهار:

إن الظهير الذي نص على بطلان الاتفاقية التي لا تحرر كتابة سكت عن النتائج المترتبة على مخالفة قواعد الإشهار.

فتطبيقاً للمبدأ القائـل بأنـه لا بطلان بـدون نص يستنتج أن عـدم الإشهار لا يؤدي إلى بطلان الاتفاقية ولكن الاتفاقية التي لم تودع في كتابة ضبط المحكمة تكون عـارية من القـوة الإلزامية حسبما صرحت بـذلك المحكمـة العليا الفـرنسية للتحكيم في القـرارين رقم 1087 و 1088 الصادرين بتاريخ 26 أبريل 1939 (مجلة القانون الاجتماعي سنة 1939 الصفحة 242).

وقـد حكمت بنفس المعنى محكمة النقض الفـرنسية في الحكم الصـادر عن غـرفتهـا الاجتماعية بتاريخ 26 يناير 1945.

ومن باب القياس يمكن القول بأنه إذا لم يقع تعليق الإعلان المنصوص عليه في الفصل السادس من الظهير فإنه لا يمكن للمؤاجر أن يتمسك بالاتفاقية الجماعية في مواجهة الأجير.

نطاق تطبيق الاتفاقيات الجماعية

يجب أن يبحث نطاق تطبيق الاتفاقية الجماعية من حيث العنصر المهني والإقليمي والشخصي والزمني.

أولاً ـ نطاق التطبيق من حيث المهنة:

بما أن الظهير لم ينص على أي قيد في هذا الموضوع فيستنتج أنه في جميع أنواع النشاط والمهن التي يكون الأجراء فيها منخرطين في نقابات يمكن لعلاقات الشغل أن تكون محل اتفاقية جماعية باستثناء الوظيفة العمومية حيث يخضع الشغل لقواعد نظامية.

ثانياً ـ نطاق التطبيق الإقليمي (الفصل 4):

يجب على المتعاقدين أن يعينوا الدائرة الإقليمية التي تطبق في نطاقها اتفاقية الشغل الجماعية. وبهذا الصدد يجوز لهم أن ينصوا على أن الاتفاقية تكون قابلة للتطبيق في كل مكان داخل تراب المملكة (اتفاقية جماعية وطنية) أو في إقليم معين أو في مدينة معينة أو في مؤسسة أو عدة مؤسسات معينة لا غير.

وإن لم يرد نص على هذه الشروط فإن الاتفاقية الجماعية تكون قابلة للتطبيق على أطرافها لا غير بدائرة اختصاص المحكمة الابتدائية التي تكون قد أودعت بكتابة ضبطها الاتفاقية الجماعية.

ولا تكون قابلة للتطبيق بدائرة محكمة ابتدائية أخرى إلا إذا أودعها المتعاقدان بكتابة ضبطها.

ثالثاً ـ نطاق التطبيق من حيث الأشخاص:

من هم الأشخاص الذين تلزمهم الاتفاقية الجماعية؟.

أ ـ يخضع في الدرجة الأولى للالتزامات الناشئة عن الاتفاقية كل الأشخاص الذين أمضوها باسمهم الخاص أو صاروا أو يصيرون في أي وقت كان أعضاء في منظمات وقعت

عليها وتنطبق هذه القاعدة سواء على الأجراء أو المؤاجرين.

إلا أن هذه القاعدة يرد عليها استثناءان اثنان:

1 ـ فمن جهة إذا كان المؤاجر مرتبطاً بشروط اتفاقية جماعية فإن هذه الشروط تطبق على جميع عقود الشغل المبرمة من طرفه سواء كان الأجراء المتعاقدون معه منتسبين إلى نقابة الأجراء الموقعة على الاتفاقية أو غير منتسبين إليها وينتج عن ذلك أن كل أجراء هذا المؤاجر يصبحون مرتبطين بشروط الاتفاقية الجماعية.

2 ـ ومن جهة أخرى فإن الأجير المنتسب إلى نقابة أمضت اتفاقية جماعية مع مؤاجر ما لا يمكنه أن يتمسك بشروط هذه الاتفاقية في مواجهة مؤاجر غير ملتزم بها.

ب ـ كما أن الاتفاقية الجماعية تلزم جميع المنظمات التي تصادق عليها وكذا جميع الأشخاص الذين صاروا أو يصيرون في أي وقت كان أعضاء في هذه المنظمات (الفصل الخامس الفقرة الأولى).

وذلك أنه بمقتضى الفصل 11 من الظهير يمكن لكل نقابة من النقابات المهنية الخاصة بالأجراء ولكل نقابة أو هيئة مهنية للمؤاجرين ولكل مؤاجر يعمل باسمه الخاص ولم يشارك بصفته فريقاً في اتفاقية الشغل الجماعية الانخراط فيها بعد إبرامها.

ولكي يكون هذا الانخراط صحيحاً يجب أن يبلغ الإعلام به في كتاب مضمون الوصول إلى الفريقين المتعاقدين وإلى كتابة ضبط المحكمة الابتدائية المودعة لديها الاتفاقية وإلى وزارة الشغل.

وهنا أيضاً يجب القول بأن انخراط نقابة عمالية لأجراء مؤسسة ما في الاتفاقية الجماعية لا يلزم المؤاجر ما دام لم يوقع عليها هو نفسه أو نقابة أو منظمة لأرباب الأعمال ينتسب إليها.

رابعاً ـ نطاق التطبيق من حيث الزمن:

ما هي مدة الاتفاقية الجماعية؟ بمقتضى الفصل السابع من الظهير يجوز إبرام اتفاقية شغل جماعية:

- من غير تعيين مدتها.
- أو لمدة معينة.
- أو لمدة إنجاز مقاولة معينة.

أ ـ الاتفاقية الجماعية غير المعينة المدة:

إن تعيين مدة الاتفاقية الجماعية من المسائل المتروكة للحرية التعاقدية. وإذا لم يعين الأطراف المتعاقدون أي أجل فإن الاتفاقية تكون غير معينة المدة وفي هذه الحالة يمكن للاتفاقية الجماعية كعقد الشغل الفردي أن تنتهي إما بتبادل الرضى بين الأطراف وإما بإرادة

أحد الأطراف وحده. فحق كل من الطرفين لفسخ الاتفاقية الجماعية هو حق مطلق يمكن ممارسته في أي وقت كان.

مسطرة فسخ الاتفاقية:

إن الطرف الذي يريد فسخ الاتفاقية الجماعية يجب عليه أن يبلغ الإعلام بذلك قبل وقوعه بشهر واحد على الأقل إلى جميع المتعاقدين الآخرين الذين أبرمت معهم الاتفاقية الجماعية وإلى كتابة ضبط المحكمة التي أودعت لديها الاتفاقية وإلى وزارة الشغل.

آثار فسخ الاتفاقية الجماعية:

1 - إذا كانت الاتفاقية لا تضم سوى مؤاجر واحد ونقابة واحدة للأجراء فإن فسخها من جانب أحد الطرفين ينهي مفعولها.

هذا وإن المحكمة العليا الفرنسية للتحكيم قررت أنه يمكن لأحد الطرفين أن يفسخ اتفاقية جماعية في بعض مقتضياتها لا غير (قرار رقم 650 مؤرخ في 30 نونبر 1938: مجلة غازيت القصر 1939-1-169).

2 - إن فسخ الاتفاقية الجماعية من طرف نقابة أو هيئة بقوة القانون إلى انسحاب جميع أعضائها بالرغم عن كل اتفاق مخالف لذلك.

ولكن إذا كانت الاتفاقية موقعة في نفس المؤسسة من طرف المؤاجر من جهة ونقابتين أو أكثر للأجراء من جهة أخرى فإن فسخها من طرف إحدى هذه النقابات فقط لا ينهي الاتفاقية ويبقى المؤاجر مرتبطاً بمقتضيات الاتفاقية وفي هذه الحالة تبقى هذه سارية المفعول حتى على أعضاء النقابة التي فسختها.

3 - إذا كان أحد الفريقين يضم عدة نقابات للأجراء أو عدة مؤاجرين أو عدة نقابات أو هيئات للمؤاجرين فإن الاتفاقية الجماعية غير المعينة المدة لا تبطل إلا بتخلي الأخيرة من نقابات الأجراء المذكورة أو الأخير من هؤلاء المؤاجرين أو نقابات أو هيئات المؤاجرين المذكورة.

ومن جهة أخرى بعدما تفسخ إحدى النقابات أو الهيئات المذكورة الاتفاقية فإن النقابات أو الهيئات الأخرى يمكنها أن تعلن في ظرف العشرة الأيام التابعة لتبليغها ذلك الفسخ عن فسخها هي أيضاً الاتفاقية المشار إليها وذلك ابتداء من التاريخ المعين من طرف النقابة أو الهيئة الأولى لسريان الفسخ.

ب ـ الاتفاقية الجماعية لمدة معينة:

الاتفاقية الجماعية لمدة معينة هي الاتفاقية التي نص فيها الأطراف المتعاقدون صراحة على مدة معينة لإجراء العمل بها.

والمدة التي يعينها الأطراف لا يمكن أن تتجاوز ثلاث سنين وذلك لأن المشرع لم يرد أن

يرتبط الأطراف لا سيما الأجراء باتفاقية لمدة طويلة لكي يتسنى لهم استرجاع حريتهم قصد تعيين شروط جديدة بالنظر إلى تطور الظروف الاقتصادية.

ويمكن أن تنص الاتفاقية على تجددها ضمنياً ولكن في هذه الحالة لا يمكن أن تجدد لمدة تزيد على ثلاث سنوات وإنما يمكن أن تجدد مرات عديدة.

وإذا لم ينص الأطراف على شرط مخالف فإن الاتفاقية المبرمة لمدة معينة تبقى نافذة المفعول عند انقضاء أجلها ولكن كاتفاقية غير معينة المدة. ولذلك إذا أراد أحد الطرفين عدم تجديد الاتفاقية وجب عليه أن يعلم الطرف الآخر برغبته في تنفيذ الانتهاء.

ج ـ الاتفاقية الجماعية لمدة إنجاز مقاولة معينة:

يمكن للمؤاجر أن يبرم مع أجرائه الممثلين من طرف منظمة اتفاقية جماعية لمدة إنجاز شغل معين مثلاً بناء سد أو طريق. وفي هذه الحالة تستمر الاتفاقية طيلة مدة الشغل.

ولكن إذا لم ينته الشغل داخل أجل ثلاث سنوات فإن الاتفاقية تعتبر مبرمة لمدة ثلاث سنوات لا غير وعند انتهاء هذه المدة تطبق القواعد التي تحكم انتهاء مدة الاتفاقية الجماعية غير المعينة مدتها.

قواعد مشتركة:

أ ـ إن الاتفاقية الجماعية لا تقبل التطبيق في دائرة محكمة ابتدائية إلا بعد انصرام اليوم الثالث الموالي ليوم إيداعها في وزارة الشغل على الأقل، أي أنه يمكن أن يعين تاريخ الشروع بالتطبيق بعد مرور مدة تزيد على ثلاثة أيام.

وإذا كانت اتفاقية الشغل الجماعية خالية من بيان تاريخ الشروع بالعمل بها فتعد مطبقة عند انقضاء اليوم الثالث الموالي ليوم إيداعها لدى وزارة الشغل.

ب ـ إذا انقضت الاتفاقية الجماعية أو أعلن عن إلغائها فإنها تبقى مع ذلك نافذة المفعول إلى غاية إبرام اتفاق جديد سواء كان هذا الاتفاق الجديد عقداً فردياً أو اتفاقية جماعية (الفصل 12).

آثار الاتفاقيات الجماعية والنتائج المترتبة على مخالفتها

أولاً ـ الآثـار :

إن الاتفاقية الجماعية تلزم الهيئات الموقعة لها بوصفها جماعات منظمة فبمقتضى الفصل 14 من الظهير يتحتم على نقابات العمال وعلى هيئات المشغلين المرتبطة بالاتفاقية الجماعية ألا تعمل شيئاً ينجم عنه الإضرار بتنفيذها للاتفاقية المذكورة بإخلاص. وعليه فإن إضراباً أو إغلاقاً يقوم به موقعو الاتفاقية من أجل مسألة سبق أن بتت فيها تلك الاتفاقية يعتبر خرقاً للالتزامات الناتجة عنها.

وفي العلاقات الفردية يجب أن تحترم عقود الشغل مقتضيات الاتفاقية الجماعية. ولكنه يجوز أن تتضمن هذه العقود شروطاً أفضل من شروط الاتفاقية الجماعية لفائدة الأجير.

ثانياً ـ النتائج المترتبة على خرق الاتفاقية الجماعية :

يمكن أن تترتب على خرق الاتفاقية الجماعية دعاوى قضائية يحق مباشرتها إما فردياً للشخص المتضرر من ذلك الخرق وإما جماعياً للنقابة أو الهيئة المتضررة منه. وهذه الدعاوى هي الآتية.

أ ـ الدعوى الفردية :

إن الأشخاص المرتبطين باتفاقية جماعية يمكنهم أن يقيموا دعوى تعويض الضرر على بقية الأشخاص أو على النقابات أو الهيئات المرتبطة بالاتفاقية المذكورة في حالة ما إذا خرقوا الالتزامات المتعهد بها نحو الأشخاص المتضررين (الفصل 16). وتنطبق هذه الحالة على الأجير الذي يتضمن عقد الشغل الفردي المبرم معه شروطاً أقل من الشروط المنصوص عليها في الاتفاقية. وتقام دعوى التعويض هذه لدى المحكمة الابتدائية في قسمها المدني لا الاجتماعي.

ومن جهة أخرى وعلاوة على ذلك فإن الشروط المخالفة للاتفاقية الجماعية تعتبر باطلة وتعوض تلقائياً بالمقتضيات المضمنة في الاتفاقية.

ب ـ الدعـاوى الجماعيـة:

يمكن للنقابات والهيئات أن تقيم نوعين من الدعاوى:

1 ـ فيمكنها من جهة أن تقيم باسمها الخاص دعوى تعويض الضرر على النقـابات أو الهيئات الأخرى المذكورة في الاتفاقية أو على أعضاء هذه المنظمات أو على أعضاء النقابة أو الهيئة المدعية نفسها أو على كل شخص من الأشخاص الملتزمين بالاتفاقية في حـالة مـا إذا صدر منهم خرق للالتزامات المتعهد بها (الفصل 15) فهكذا مثلاً يمكن لهيئـة المؤاجرين أن تقيم هذه الدعوى ضد نقابة أجراء تقرر شن إضراب بشأن مسألة سبق للاتفاقية الجماعيـة أن بتت في أمرها وكذلك يمكن لنقابة أجراء أن تقيم هذه الدعوى ضـد مؤاجر يخـرق مقتضيات الاتفاقية الجماعية بشأن مدة الشغل أو الأجور.

2 ـ ويمكنها من جهة أخرى أن تقيم جميع الدعاوى التي تنشأ عن الاتفاقية الجماعيـة لفائدة كل واحد من أعضائها دون أن تكون ملزمة بإثبات وكالة من طرف العضو المعني بالأمر ولكن على شرط أن يحاط هذا العضو علمـاً بالأمـر وألا يصدر منـه تصريـح بمعارضتـه لتلك الدعوى. كما يمكن للعضو المعني بالأمر أن يتدخل في أي وقت كان في الدعوى المقامة من طرف النقابة أو الهيئة (الفصل 17 الفقرة الأولى).

وإذا أقام شخص أو نقابة أو هيئة دعوى ناشئة عن اتفاقية جماعية فإن النقابات أو الهيئات الأخرى المؤهلة للمرافعة القضائية والملزم أعضاؤها بالاتفـاقية يمكنهم في أي وقت كـان أن يتدخلوا في الدعوى المقامة صيانة للمصلحة الجماعية التي يمكن أن تترتب لأعضائهـا على حل النزاع (الفصل 17 الفقرة 2).

تمديد الاتفاقية الجماعية

إن الاتفاقية الجماعية لا تلزم سوى المؤاجرين والنقابات أو الهيئات المهنية الموقعة لها. فلا يمكنها والحالة هذه أن تلزم من ليسوا مشمولين بنطاق تطبيقها.

والحال أنه حين تبرم في مهنة ما اتفاقيات جماعية من طرف بعض المؤاجرين فقط فيمكن أن تترتب على ذلك فوارق في شروط الإنتاج من جهة وفي وضعية الأجراء من جهة أخرى. ولا يمكن إزالة هذه الفوارق إلا بتمديد الاتفاقية الجماعية على بقية المؤسسات أو المقاولات.

ويلاحظ بهذا الصدد أن التشريع الفرنسي يقيم فرقاً بين الاتفاقيات العادية والاتفاقيات القابلة للتمديد. فهذه الأخيرة يجب أن تتوفر على بعض الشروط الخاصة لتكون قابلة لتطبيق مسطرة التمديد أما التشريع المغربي فلا يقيم أي فرق. فكل اتفاقية جماعية قابلة مبدئياً للتمديد متى توافرت بعض الشروط.

وتمديد الاتفاقية الجماعية تدبير إداري يتم بقرار يتخذه وزير الشغل. ولهذا التمديد نطاق تطبيق معين (أولاً) وبعد أن تتوافر الشروط اللازمة (ثانياً) ينتج التمديد آثاره (ثالثاً) ويمكن أن ينتهي التمديد بوسائل مختلفة (رابعاً).

أولاً ــ نطاق تطبيق التمديد:

مبدئياً يعتبر نطاق تمديد الاتفاقية الجماعية هو نفس نطاق تطبيق الاتفاقية الممددة سواء من حيث الجانب المهني أو من حيث الجانب الإقليمي.

فقد نص الفصل 23 من الظهير أن التمديد يجعل «مقتضيات الاتفاقية إلزامية على جميع مشغلي وعملة المهن والنواحي الداخلة في دائرة تطبيق الاتفاقية المعنية بالأمر».

إلا أن الفصل 26 من الظهير ينص على أن وزير الشغل يمكنه فيما بعد تغيير ميدان تطبيق التمديد المحدد بالقرار السابق فكيف يجب أن تفسر هنا لفظة «تغيير»؟ في نظرنا يجب أن

يعطى لهذه اللفظة تفسير واسع أي أن الوزير يمكنه بواسطة قرار التغيير إما أن يضيق نطاق التمديد وذلك باستثناء بعض المؤسسات أو المهن أو الأقاليم وإما بتوسيع هذا النطاق بجعله يتجاوز نطاق تطبيق الاتفاقية الأصلية.

ثانياً ـ شروط التمديد:

أ ـ الشروط الجوهرية:

يشترط لجواز إجراء التمديد أن يكون المؤاجرون المرتبطون بالاتفاقية الجماعية المراد تمديدها يشغلون 50% على الأقل من عملة المهنة المعنية بالأمر في الدائرة الإقليمية التي تطبق فيها تلك الاتفاقية.

ويمحن أن تصدر مبادرة التمديد إما من النقابات المهنية للعملة أو من النقابات أو الهيئات المهنية للمؤاجرين وإما من طرف وزير الشغل نفسه لأسباب اقتصادية تبرر هذا التدبير.

ب ـ الشروط الشكلية:

إن تمديد الاتفاقية الجماعية تدبير خطير مخالف لمبدأ الحرية التعاقدية لأنه يفرض الاتفاقية على مؤاجرين وأجراء رغم إرادتهم. فللتأكد من أن هذا التدبير لن يكون تعسفياً ولتمكين المعنيين بالتمديد من التعبير عن وجهة نظرهم أنشأ المشرع المسطرة الآتية:

بعد أن يستقر الرأي على تمديد اتفاقية ما ينشر في الجريدة الرسمية إعلام لإخبار كل فريق يشمله التمديد المذكور ولدعوته إلى إبداء ملاحظاته في ظرف شهر واحد. كما ينشر فيها نص الاتفاقية الجماعية وبعد انصرام الأجل المعين أعلاه يتلقى وزير الشغل رأي لجنة مؤلفة من ممثلي الوزارات المعنية بالأمر ومن ممثلي النقابات المهنية للعملة والنقابات أو الهيئات المهنية للمؤاجرين (الفصل 24 من الفقرة الأولى).

وبعد الاطلاع على رأي اللجنة يمكن للوزير إما أن يرفض التمديد وإما أن يأمر بإجرائه. وفي الحالة الأخيرة يتخذ قراراً ينشر في الجريدة الرسمية.

وقرار الوزير بتمديد الاتفاقية يقبل الطعن الإداري بسبب الشطط في استعمال السلطة.

ثالثاً ـ آثار التمديد:

إن التمديد يجعل الاتفاقية مطبقة مبدئياً في دائرة التطبيق التي يعينها القرار وذلك للمدة وطبقاً للشروط المنصوص عليها في الاتفاقية نفسها. وعليه فإن جميع الحقوق والالتزامات الناشئة عن الاتفاقية لفائدة وعلى عاتق الموقعين لها تصبح مطبقة على الفرقاء الذين يشملهم قرار التمديد.

إلا أنه يجوز لوزير الشغل أن يستثني من التمديد بعض مقتضيات الاتفاقية إذا كان في

الإمكان فصل هذه المقتضيات دون تغيير جوهر الاتفاقية كما يمكنه أن يمدد مقتضيات إضافية تحت الشروط والاستثناءات التي يعينها القرار.

رابعاً ــ انتهاء الاتفاقية الممددة:

إن قرار التمديد لا يغير طبيعة الاتفاقية الأصلية فالقواعد المتعلقة بمدة الاتفاقية الأصلية تبقى مطبقة بالنسبة للاتفاقية الممددة.

ولكنه مع ذلك تجدر الإشارة من جهة إلى كون التمديد يمكن أن ينتهي بإلغاء قرار الوزير القاضي بالتمديد ومن جهة أخرى إلى كون فسخ الاتفاقية الممدة يخضع لقواعد خاصة.

أ ــ إلغاء قرار التمديد:

بمقتضى الفصل 26 من الظهير يمكن لوزير الشغل أن يلغي بقرار جديد قرار التمديد وذلك إما لأسباب اقتصادية أو بطلب من أحد الفريقين.

ولا يمكن اتخاذ القرار بإلغاء قرار التمديد إلا بعد تطبيق الإجراءات الشكلية الواجب اتباعها من أجل إصدار قرار التمديد. هذا وإن القرار بالإلغاء يقبل بدوره الطعن بسبب الشطط في استعمال السلطة.

ب ــ فسخ الاتفاقية الممددة:

يمكن لكل من الأطراف المشمولة بالتمديد أن يطلب فسخ الاتفاقية طبقاً للشروط المنصوص عليها من أجل فسخ الاتفاقية الأصلية. ويجب على الفريق الراغب في الفسخ أن يبلغ رغبته هذه:

أولاً: إلى كتابة الضبط التي أودع فيها نص الاتفاقية تطبيقاً للمقتضيات المتعلقة بالشروط الشكلية للاتفاقية الجماعية.

ثانياً: إلى وزارة الشغل التي يتعين عليها أن تسلم توصيلاً يبين فيه تاريخ تسلم التبليغ.

ثالثاً: إلى كل المتعاقدين الآخرين إذا لم يكن الفسخ ناتجاً عن اتفاق جميع الأطراف.

ولا يصبح الفسخ المبلغ بهذه الكيفية ساري المفعول إلا بعد انصرام ثلاثين يوماً من تاريخ التوصيل المسلم من وزارة الشغل. وإذا لم يبين في تبليغ الفسخ التاريخ الذي يجب أن يبدأ فيه سريان مفعوله فإنه يعتبر ساري المفعول عند انقضاء أجل الثلاثين يوماً المذكورة.

الباب الرابع

في خلافات الشغل الجماعية والوسائل السلمية لحلها

إن علاقات الشغل الجماعية كالعلاقات الفردية تؤدي أحياناً إلى نشأة خلافات.

ولكن خلافاً لما هو عليه الأمر بالنسبة للمنازعات الفردية التي تجد لها حلاً قضائياً وقانونياً لدى المحاكم يلاحظ أن الخلافات الجماعية نظراً لطبيعتها الخاصة لا يمكن بصفة عامة حصرها في إطار حل قضائي.

وهكذا نرى من جهة أن هذه الخلافات تبرز غالباً كتجربة قوة بين الطرفين تتمثل حسب الأحوال إما بالإضراب وإما بالإغلاق (الفصل الأول) ومن جهة أخرى أن المشرع قد وجد نفسه مضطراً إلى وضع قواعد خاصة لإيجاد حلول سلمية لهذه الخلافات (الفصل الثاني).

إن الخلافات الجماعية تضع وجهاً لوجه جماعة من الأجراء من جهة ومؤاجراً واحداً أو عدة مؤاجرين من جهة أخرى (الفرع الأول) هذا وإن الإضراب والإغلاق هما أبرز كيفية لهذا الخلاف (الفرع الثاني).

الفـرع الأول: خلافات الشغل الجماعية:

إن خلافات الشغل الفردية تنشأ عن نزاع بين المؤاجر والأجير بشأن تـطبيق القانـون أو الاتفاقية الجماعية أو عقـد الشغل الفـردي. فالنـزاع يضع إذن وجهـاً لوجـه زعمين قانـونيين متعارضين ولذلك يعود إلى المحكمة المختصة وهي المحكمة الابتدائية (القسم الاجتماعي - منازعات الشغل) أمر البت في النزاع عن طريق الحل القانوني اللازم.

أما الخلافات الجماعية التي تضع وجهاً لوجه مجموعة من الأجراء مقابل مؤاجر أو عدة مؤاجرين فهي ذات طبيعة مختلفة يتعين تحليلها.

طبيعـة الخلافات الجماعية:

لا يوجد في التشريع تعريف للخلافات الجماعية. ولذلـك يجب البحث في الاجتهاد القضائي عن العناصر التي تميز النزاع الجماعي.

وبما أن المحكمة العليا المغربية للتحكيم لم تصدر لحد الآن سوى قرارات قليلة فإننا سنبحث عن هـذه العناصـر في القرارات العـديدة التي أصـدرتها المحكمـة العليا الفـرنسية للتحكيم.

ويتبين من هذه القرارات أن الخلاف الجماعي للشغل هو الخلاف الذي يمس بمصلحة جماعية لمجموعة من الأجراء ممثلين من طرف هيئة قانونية أو واقعية. وعليه لا يمكن القـول بوجود نزاع جماعي إلا بتوفر شرطين: الأول أن يكون أحد الفريقين المتنازعين على الأقل هو

هيئة قانونية (مثلاً نقابة) أو واقعية (مثلاً مجموعة من الأجراء في مؤسسة واحدة) والشرط الثاني أن يمس هذا النزاع بمصلحة جماعية تعود إلى مجموع العمال أو الأجراء (القرار رقم 27 بتاريخ 15 يونيه 1938 مجلة القانون الاجتماعي لسنة 1938 صفحة 309 ـ القرار رقم 95 الصادر بتاريخ 23 مايو 1938 مجلة القانون الاجتماعي لسنة 1938 الصفحة 260 والقرار 118 الصادر بتاريخ 18 مايو 1938 مجلة القانون الاجتماعي لسنة 1938 الصفحة 261).

هذا وإن الصفة الجماعية للنزاع قد أتاحت الفرصة لإصدار عدة قرارات من طرف المحكمة العليا الفرنسية للتحكيم. ويستنتج من هذه القرارات أن الخلافات الجماعية يمكن أن تنشأ إما بسبب تدابير فردية وإما بسبب تدابير جماعية.

أ ــ الخلافات الناشئة بسبب تدابير فردية:

لا تكون لهذه الخلافات صفة جماعية إلا إذا كانت تمس بمصلحة جماعية ويكون هذا خاصة في الأحوال الآتية:

أولاً: إذا كان الأمر يتعلق بتدابير اتخذها رئيس المؤسسة بحق عدة أجراء بصفتهم الفردية استناداً على أخطاء مهنية مزعومة.

وتدخل في هذا الصنف التدابير التي تمس بالحرية النقابية أو بحرية الرأي وكذلك التدابير التي تمس بتأويل شروط اتفاقية جماعية وكذلك التدابير التي تعتبر خرقاً لقرار تحكيمي سابق.

ثانياً: متى كان الأمر يتعلق بتدابير متخذة من طرف رئيس المؤسسة بحق مجموعة من الأجراء على أثر ارتكاب خطأ جماعي مثلاً النزاع المتعلق بشروط استئناف الشغل متى كان المؤاجر لم يسترجع برضاه على أثر إضراب سابق سوى جزء من أُجرائه.

ثالثاً: التدابير العامة المتخذة من طرف المؤاجر (مثل إغلاق المؤسسة أو أحد المعامل أو إعادة تنظيم مصلحة) والتي من شأنها أن تؤدي إلى إعفاء مجموعة من الأجراء أو أجير واحد وذلك متى كانت هذه التدابير قد اتخذت ضمن شروط تمس بالمصلحة الجماعية مثلاً حين تقع هذه الإعفاءات بصورة متكررة خرقاً للقانون النقابي.

ب ــ النزاعات التي تنشأ بسبب تدبير جماعي:

يمكن أن تقسم إلى أربعة أصناف:

1 ـ النزاعات المتعلقة بالشروط القانونية للشغل مثلاً:

ــ النزاع المتعلق بالآثار القانونية لتوقيت الشغل.

ــ النزاع الناتج عن أمر تصدره إدارة المؤسسة بنزع إعلانات نقابية ملصقة على الصفائح الموضوعة لهذا الغرض داخل المعامل.

2 ـ النزاعات المتعلقة بالشروط المادية للشغل مثلاً النزاعات المتعلقة:

ـ بالأجور وبتوابع الأجر.
ـ بالعطل السنوية المؤدى عنها الأجر.
ـ بتعويض ساعات الشغل الضائعة على أثر تعطيل جماعي أثناء بعض الأعياد.
ـ بالأجور الواجبة عن الساعات الإضافية.
ـ بشروط حفظ الصحة المطبقة بالنسبة للشغل.

3 ـ النزاعات المتعلقة إما بإثبات الأعراف المهنية المحلية وإما بتأويل هذه الأعراف.

4 ـ النزاعات المتعلقة بتطبيق اتفاقية جماعية.

ـ حين يكون النزاع ناشئاً عن كون الأطراف لم يتوصلوا إلى اتفاق حول بند من بنود اتفاقية جماعية قيد التحضير.

ـ متى كان النزاع يدور حول طلب نقابة عمالية يرمي إلى الحصول من المؤاجر على تطبيق بعض مقتضيات اتفاقية جماعية بشأن نقطة معينة.

ـ متى كان النزاع حول تأويل نص اتفاقية لكي يتسنى البت بشأن مشروعية التدابير التي نشأ عنها النزاع.

الفرع الثاني: الإضراب والإغلاق:

الإضراب هو توقف الأجراء عن الشغل باتفاق فيما بينهم قصد إلزام المؤاجر، بوسيلة الضغط هذه، على قبول وجهة نظرهم بشأن المسألة المتنازع فيها.

ويقابله من جهة المؤاجرين الإغلاق أي إغلاق المؤاجر المؤسسة قصد إرغام الأجراء، بحرمانهم من وسيلة العيش، على الرضوخ لإرادته.

والإضراب في الواقع أكثر حدوثاً من الإغلاق وهو يطرح أكثر منه أسئلة على بساط البحث سواء في الميدان الاقتصادي أو في الميدان القانوني ولذلك فإن الإضراب سيكون الموضوع الرئيسي لهذه الدراسة.

المبحث الأول: التطور التاريخي للإضراب:

أولاً ـ في فرنسا:

يمكن تقسيم تاريخ حق الإضراب في فرنسا إلى ثلاث مراحل كبرى: قبل سنة 1864 ثم من 1864 إلى 1946 وأخيراً بعد سنة 1946.

أ ـ قبل سنة 1864: الإضراب الممنوع:

في العهد القديم ولا سيما خلال القرن الثامن عشر كانت تطلق لفظة «اتحاد» على اتفاق الأجراء على التوقف عن الشغل قصد ممارسة ضغط على المؤاجرين.

فالاتحاد هذا كان ممنوعاً وحين كان يحصل في الواقع كانت القوة العمومية تقوم باتخاذ الوسائل الزجرية بحق القائمين به. وقد وقع تشديد في هذا المنع في عهد الثورة بواسطة قانون لي شابلييه وفيما بعد بواسطة الفصلين 414 و 415 من القانون الجنائي اللذين يعرفان «جنحة الاتحاد» ويعاقبان عليها.

ب ـ من 1864 إلى 1946: الإضراب المشروع:

بتاريخ 25 مايو 1864 صدر قانون يقضي بإلغاء جنحة الاتحاد مع إبقائه، تحت طائلة الفصلين الجديدين 414 و 415 من القانون الجنائي، بعض الأفعال لا سيما أفعال العنف التي تمس بحرية مزاولة الصناعة أو الشغل.

ومن الناحية المدنية كان الاجتهاد القضائي يرتب آثاراً قاسية على ممارسة حق الإضراب إذ يعتبر أن الإضراب يفسخ بإرادة منفردة عقد الشغل.

ولكن بالرغم عن صرامة هذا التفسير القضائي فإن الإضراب قد اكتسى اتساعاً واسعاً لا سيما منذ قانون 1884 بشأن النقابات. فابتداء من مطلع القرن العشرين أصبح الإضراب ظاهرة اجتماعية تزداد أهمية يوماً بعد يوم فوسعت أهدافها (الإضرابات السياسية) وإطارها (إضراب الموظفين العموميين ابتداء من سنة 1936).

إلا أنه في سنة 1936 أنشىء التحكيم الإجباري في منازعات الشغل كتدبير سابق لكل إضراب.

وأخيراً نص نظام فيشي على منع الإضراب في إطار التنظيم المهني الذي أخذ به.

ج ـ بعد سنة 1946: الإقرار الدستوري لحق الإضراب:

أقر دستور سنة 1946 حق الإضراب بتضمنه في مقدمته النص الآتي:

«يمارس حق الإضراب في إطار القوانين التي تنظمه».

وقد كرر دستور سنة 1958 نفس المبدأ إلا أن التنظيم الذي أعلن عنه الدستور لم يخرج قط إلى حيز الوجود باستثناء بعض المقتضيات الخاصة المتعلقة ببعض الأعوان العموميين وبعض أشكال الإضراب كالإضراب بالنسبة لمجموع المصالح العمومية.

وإن سكوت القانون بهذه الكيفية أدى في الواقع إلى نقل تكوين القانون الوضعي للإضراب إلى القضاء من خلال الأحكام التي كان عليه أن يصدرها في المنازعات التي كانت تعرض عليه.

إلا أن مسطرة حق الإضراب كان لها أهمية كبرى. فمن الناحية الواقعية فسرت من طرف النقابات بأنها إقرار لنوع من قدسية حق الإضراب ومن الناحية المدنية لم يعد الإضراب يعتبر فسخاً لعقد الشغل.

والجدير بالذكر في الختام أن نظام الإضراب في فرنسا هو المصدر الرئيسي لنظام الإضراب في المغرب.

ثانياً ـ في المغرب:

يظهر أن الإضراب في شكله الحالي لم يكن معروفاً في المغرب قبل الحماية نظراً لعدم وجود صناعات عصرية تضم عدداً كبيراً من العمال في نفس المؤسسة.

وفي عهد الحماية لم يصدر أي نص تشريعي في الموضوع ولكن في الواقع كانت تحدث إضرابات في القطاع الصناعي هذا وإن وجود الإضراب وحتى مشروعيته كان يعترف به ضمنياً ظهير 19 يناير 1946 المتعلق بالمصالحة والتحكيم في المنازعات الجماعية للشغل إذ ينص الفصل الأول منه أنه في المؤسسات الفلاحية والتجارية والصناعية وفي المهن الحرة يجب أن تعرض جميع خلافات الشغل الجماعية على مسطرة المصالحة والتحكيم قبل كل إغلاق أو كل إضراب.

هذا وإنه توجد في مجموعات الأحكام بعض الأحكام القضائية المتعلقة بإضرابات شبت في المغرب دون أن يصح وصفها بمغربية إذ أن هذه الإضرابات كانت بصفة عامة من عمل الأجراء الأوروبيين ويشار بنوع خاص إلى حكم صادر عن محكمة النقض الفرنسية الغرفة الاجتماعية بتاريخ 4 أكتوبر 1956 بشأن إضراب شنه بتاريخ 20 يبراير 1950 جماعة من مستخدمي شركة السكك الحديدية بالمغرب.

وقد اعترف دستور 1962 صراحة بحق الإضراب في فصله الرابع عشر الذي ينص على ما يلي: «حق الإضراب مضمون وسيبين قانون تنظيمي الشروط والإجراءات اللازمة لممارسة هذا الحق».

ولكن القانون التنظيمي المعلن عنه لم يصدر.

كما أن دستور سنة 1970 كرر نفس النص الوارد في دستور سنة 1962 تحت نفس الرقم كما كرره دستور سنة 1972 وكذلك دستور سنة 1992 ولكن القانون التنظيمي المعلن عنه من جديد لم يصدر لحد الآن.

ويلاحظ أن السلطات العامة في المغرب، كما في فرنسا، تتردد في نشر قانون ينظم الإضراب. والمهمة في الواقع صعبة لأنه يخشى عند تنظيم الإضراب أن تحصر ممارسة حق هو في نهاية الأمر مجرد تجربة قوة بين طرفين. وتجدر الإشارة إلى نفس الوضعية في إسبانيا فالدستور يسمح بالإضراب وينص على إصدار قانون ينظمه. لكن الحكومات التي تعاقبت على الحكم منذ سنة 1977 كانت تتردد في وضع هذا القانون لنفس الأسباب التي عاقت صدوره في فرنسا. لكنه في الأشهر الأولى من سنة 1993 تم الاتفاق بين الحكومة الاشتراكية والاتحادات النقابية الأكثر تمثيلاً على مشروع قانون. وقدم هذا المشروع إلى الحكومة التي

وافقت عليه مبدئياً لكنها ترددت في عرضه على البرلمان إلى أن وقع حل هذا الأخير في بحر شهر أبريل 1993. ولحد كتابة هذه الأسطر (أواخر يونيو 1993) لم تتألف بعد الحكومة الجديدة ولا يعلم ماذا سيكون موقفها من المشروع.

ولكنه بالرغم عن عدم صدور قانون تنظيمي عام بشأن الإضراب فإنه توجد بعض النصوص المتعلقة بممارسة حق الإضراب في بعض القطاعات فهكذا مثلاً كان الفصل 37 من المرسوم الملكي الصادر بتاريخ 19 دجنبر 1968 بشأن تنظيم مهنة المحاماة يحرم على المحامين أن يوقفوا بانتظام وباتفاق فيما بينهم مهما كان السبب المؤازرة التي هم ملزمون بها نحو القضاة من أجل المسطرة الكتابية وفي الجلسات وقد أكد هذه القاعدة الفصل 43 من القانون الحالي.

ومن المسلم به بصفة عامة في المغرب أن الموظفين العموميين لا يتمتعون بحق الإضراب.

وعلى العكس من ذلك فإن حق الإضراب ليس عليه قيود في القطاع الخاص.

ونظراً لعدم وجود قانون تنظيمي في الموضوع فإنه يعود إلى الاجتهاد القضائي أمر إقرار القواعد التي يجب أن تحكم ممارسة حق الإضراب.

المبحث الثاني: مفهوم الإضراب:

أولاً ـ الإضراب كظاهرة اجتماعية:

في العالم المعاصر تدل لفظة «إضراب» على كل إيقاف جماعي مدبر لنشاط من طرف جماعة ما أياً كان نوعها حتى ولو كان ذلك خارجاً عن علاقات الشغل وهذا المفهوم الاجتماعي للإضراب هو نهاية تطور طويل.

وقد انطلق هذا التطور من الإضراب الذي يوصف بإضراب كلاسيكي والذي ما زال أهم أنواع الإضراب. ويتلخص هذا النوع في أن أجراء مؤسسة أو عدة مؤسسات من نفس النشاط يتوقفون عن الشغل للحصول على استجابة مطلب يصطدم بالرفض من طرف المؤاجر أو للحصول على إلغاء قرار صادر عن المؤاجر. وبهذه الكيفية يرضى الأجراء بأن يحرموا من أجورهم خلال مدة من الزمن على أمل أن إيقاف الشغل سيتسبب لرب العمل بخسائر تبلغ درجة من الجسامة تحمله على أن يعتبر بعد مدة من الزمن أنه من الأفضل لمصلحته أن يستأنف الشغل بالشروط التي يطالب بها المضربون.

فالمسألة هي إذن تجربة قوة بين الفريقين تتوقف نهايتها على قدرة كل فريق على المقاومة وعلى تحمل الضرر الذي يلحقه. وفي غالب الأحيان يضع المضربون على أبواب أماكن الشغل نثات للحراسة لكي تمنع من الدخول إلى المعمل أو المؤسسة الشغالين الذي يريدون مواصلة أو استئناف الشغل.

وانطلاقاً من هذا الشكل الأولي تطور الإضراب وتشعب متخذاً أشكالاً شتى.

ويتعلق هذا التنوع أولاً: بشكل الإضراب وهكذا نجد أنه ظهرت الأشكال الآتية:

الإضراب الإنذاري: الذي يشن لمدة قصيرة تعين مسبقاً.

الإضراب الدائر: وهو الإضراب الذي تتوقف فيه على التتابع مختلف مصالح المؤسسة الواحدة بحيث إنه كلما أنهت فئة إضرابها بدأت بالإضراب فئة أخرى وبما أن الشغل في المعامل يقتضي في غالب الأحيان أن تشتغل الفئات كلها في آن واحد نظراً لارتباط أجزاء المعمل بعضها ببعض فإن توقف كل فئة عن الشغل يترتب عليه توقف العمل في المعمل أو المؤسسة كلها.

الإضراب المفاجىء: الذي يقع أحياناً كمجرد تعبير عن استياء الشغالين وأحياناً كوسيلة لزعزعة الإنتاج.

الإضراب المبرقع: وهو لا يقتضي التوقف الكلي عن الشغل بل إنجازه ببطء أو ضمن شروط تقنية سيئة.

الإضراب مع الاعتصام بالمكان: حيث يحتل الشغالون أماكن الشغل ويمتنعون من مغادرتها.

كما أن التنوع يتعلق من جهة أخرى بأهداف الإضراب وهكذا نشأ الإضراب التضامني والإضراب السياسي.

وإلى جانب تطور الإضراب في علاقات الشغل نجد أن جماعات مهنية أخرى اقتبست من عالم الشغل هذه الطريقة للضغط لتعبر هي بدورها عن رفضها لوضع ما وللحصول على مطالبها الجماعية فمن ذلك: إضراب التجار الذين يغلقون حوانيتهم وإضراب الطلاب بامتناعهم من حضور الدروس وإضراب المكلفين بالامتناع من أداء الضرائب الخ....

ففي جميع هذه الحالات تأمل الجماعة التي تتوقف عن العمل بأنها بهذا التوقف ستثير اضطرابات من شأنها أن ترغم السلطة التي يرجع إليها الأمر على استجابة مطالبها.

ثانياً ـ المفهوم القانوني للإضراب:

إن الاجتهاد القضائي الفرنسي لا يعترف لجميع التصرفات التي تقدمت الإشارة إليها بالوصف القانوني كإضراب ففي نظر هذا الاجتهاد القضائي يتميز المفهوم القانوني للإضراب بثلاثة عناصر:

1 ـ الإضراب لا ينصب إلا على علاقات الشغل التبعي المأجور.

2 ـ يفترض الإضراب توقف الشغل توقفاً فعلياً وعليه فإن الإضراب المبرقع لا يعتبر مشمولاً بحق الإضراب وإنما يعتبر تغييراً لشروط تنفيذ الشغل تغييراً تترتب عليه مسؤولية.

3ـ الإضراب هو إيقاف جماعي للشغل وعليه فإن أجيراً واحداً لا يمكنه مبدئياً أن يوقف لشغل بحجة أنه يمارس حق الإضراب.

المبحث الثالث: شروط ممارسة حق الإضراب:

يجب أن تدرس شروط ممارسة الإضراب من جانبين:

جانب جماعي يعود إلى البحث في مشروعية الإضراب وجانب فردي يعود إلى تصرف كل واحد من المضربين.

ولاً ـ شروط مشروعية الإضراب:

تنصب هذه الشروط على ثلاثة عناصر:

المشاركين في الإضراب وغاية الإضراب والشروط الشكلية.

ـ الشروط المتعلقة بالمضربين:

في فرنسا يعترف بحق الإضراب في القطاع الخاص لجميع الأجراء بدون استثناء. أما ي القطاع العام فيخضع لبعض القيود المفروضة إما بواسطة قوانين وإما بواسطة مناشير ومن هم القيود ضرورة تأمين حد معين من العمل متى كان الإضراب يتعلق بمرفق عام.

أما في المغرب فحق الإضراب معترف به في القطاع الخاص لا غير أما في القطاع العام الإضراب ممنوع كما تقدم القول.

ب ـ الشروط المتعلقة بغاية الإضراب:

يعتبر الاجتهاد القضائي الفرنسي إضراباً مشروعاً الإضراب الذي يرمي إلى الدفاع عن مصالح الجماعية للمهنة لا غير وعليه فإنه يعتبر غير مشروع الإضراب السياسي مثلاً متى كان لإضراب يرمي إلى الاحتجاج على قرار بشأن السياسة الدولية أو الداخلية دون أن يكون له ثير مباشر على حياة الشغالين.

كما يصرح الاجتهاد القضائي المذكور بعدم مشروعية الإضراب التضامني حين لا تكون علاقة مع مصلحة المضربين الجماعية.

ـ الشروط الشكلية:

في فرنسا كان قانون 31 دجنبر 1936 الذي أنشأ المصالحة والتحكيم الإجباريين في اعات الشغل الجماعية قد جعل منهما مسطرة سابقة لكل إضراب لكن قانون 11 يبراير 1950 ذي حل محل قانون سنة 1936 لم يعد يشترط أن تكون مسطرة المصالحة سابقة للإضراب لرغم عن بقاء تلك المسطرة إلزامية.

أما في المغرب فظهير 19 يناير 1946 المتعلق بالمصالحة والتحكيم الإجباريين لمقتبس من القانون الفرنسي لسنة 1936 والذي ما زال ساري المفعول نظرياً ينص في فصله

الأول أن جميع نزاعات الشغل الجماعية يجب أن تخضع لمسطرة المصالحة والتحكيم قبل كل إضراب أو إغلاق. وينتج عن ذلك أن كل إضراب يشن في المغرب دون اللجوء مسبقاً إلى مسطرتي المصالحة والتحكيم يجب أن يوصف قانونياً بإضراب غير مشروع.

ثانياً ــ التصرفات الفردية أثناء الإضراب:

لضمان نجاح الإضراب قد يفكر المضربون باللجوء إلى أفعال تزيد الضغط الناتج عن مجرد إيقاف الشغل سواء في مواجهة المؤاجر بالقيام بأفعال تلحق أضراراً بالمنشئات أو الأدوات أو السلع أو في مواجهة الشغالين الغير المضربين لإرغامهم على الانضمام إليهم.

ولكن هذه الرغبة تجد رادعاً لها لا سيما من طرف القانون الجنائي فالفصل 288 من القانون الجنائي المغربي (المقتبس من الفصل 414 من القانون الجنائي الفرنسي) يعاقب على جنحة المس بحرية الشغل كما أن الفصول 586 و 590 و 596 تفرض عقوبات صارمة على الذين يرتكبون جرائم المس بالمنشئات والأدوات والسلع.

المبحث الرابع: آثار الإضراب:

ما هي آثار الإضّراب على عقد الشغل؟.

للجواب عن هذا السؤال يجب أن تبحث المسألة بالنظر إلى الشغالين المضربين وإلى الشغالين غير المضربين كما يجب أن تبحث آثار انتهاء الإضراب.

أ ــ آثار الإضراب بالنسبة إلى المضربين:

كان الاجتهاد القضائي الذي سارت عليه المحاكم القضائية في فرنسا منذ أوائل القرن الحالي تحلل الإضراب كفسخ من جانب واحد لعقد الشغل بإرادة المضربين. وكان يترتب على هذا التحليل أن المؤاجر يملك حرية عدم تشغيلهم عند نهاية الإضراب.

وقد كان هذا الاجتهاد محل انتقاد شديد لأنه كان يتجاهل إرادة المضربين الحقيقية. فالشغالون حين يشنون الإضراب لا يعبرون عن إرادتهم فسخ عقد الشغل بل إن ما يسعون وراءه هو الحصول من المؤاجر على تحسين ظروف وشروط الشغل. ومنذ سنة 1939 قررت المحكمة العليا للتحكيم أن الإضراب لا يفسخ عقد الشغل وإنما يوقف تنفيذه.

وقد انحازت المحاكم القضائية إلى هذا الرأي بعد أن اعترف دستور 1946 بحق الإضراب.

وأخيراً أكد هذا الحق بكيفية نهائية قانون 11 يبراير 1950 الذي نصت مادته الرابعة أن «الإضراب لا ينهي عقد الشغل إلا في حالة صدور خطأ فادح من طرف الأجير».

وبما أن المشرع لم يبين مفهوم الخطأ الفادح في هذا الميدان فإن الاجتهاد القضائي

يميل إلى اعتبار الخطأ الفادح قائماً في حالة المشاركة بإضراب غير مشروع وكذلك في حالة تصرف فردي مخطىء ولو كان الإضراب مشروعاً.

وبما أنه لا يوجد لحد الآن في المغرب نص تشريعي ينظم ممارسة حق الإضراب فمن الممكن الأخذ بالحلول الفرنسية.

ب ـ آثار الإضراب بالنسبة للشغالين الغير المضربين:

مبدئياً يجب أن يتمكن الشغالون الذين لا يرغبون في المشاركة بالإضراب من مواصلة عملهم بكيفية عادية ومن استيفاء أجورهم.

ولكن في الواقع يحدث غالباً أن يكون ذلك مستحيلاً مادياً إما لأن المضربين يمنعون غير المضربين من الدخول إلى أماكن الشغل وإما لأن الشغل المسند إلى العامل غير المضرب لا يمكن إنجازه إلا بالاشتراك مع الشغل المسند إلى المضربين.

فهل يلتزم المؤاجر في مثل هذه الحالة بأداء الأجر للشغال غير المضرب؟.

إن الاجتهاد القضائي الفرنسي يعتبر أن المؤاجر ملزم بأداء الأجر ما لم يثبت أن الإضراب يكتسي بالنسبة إليه صفة قوة قاهرة. ولا يعتبر هذا الاجتهاد الإضراب بحد ذاته قوة قاهرة. فلكي يعتبر من هذا القبيل يجب أن تتوفر ظروف خاصة غير عائدة إلى المؤاجر ومن شأنها أن تضع في وجه إنجاز الشغل عقبة لا يمكن التغلب عليها. وبهذا الصدد صرحت محكمة النقض الفرنسية، الغرفة الاجتماعية، في حكم صادر بتاريخ 18 أكتوبر 1952 (جوريس كلاسور الدوري سنة 1952 الجزء الرابع الصفحة 165) أنه إذا اقتصر المؤاجر الذي احتل الأجراء المضربون أماكن الشغل في مؤسسته على تقديم شكاية بشأن هذا الاحتلال إلى السلطة القضائية دون أن يطلب تدابير خاصة رامية إلى الحصول على إفراغ الأماكن فإنه لا يمكن إعفاؤه من التزاماته نحو أجرائه الذين رفضوا المشاركة في الإضراب لأنه لا يمكنه أن يثبت وجود صعوبة يستحيل التغلب عليها ومن شأنها أن تؤلف قوة قاهرة.

ج ـ آثار انتهاء الإضراب:

إن انتهاء الإضراب ينهي توقف الشغل الذي يستعيد مجراه دون أن يقتضي ذلك إبرام عقد شغل جديد.

لكن مفهوم الخطأ الفادح ينتج إذ ذاك أثره إذ أنه يجيز للمؤاجر أن يفسخ عقود الأجراء لذين ارتكبوا أخطاء فادحة.

وكذلك إذا دخل أحد الأجراء أثناء قيام الإضراب في خدمة مؤاجر آخر فإنه يمكن لمؤاجر الأول أن يعلمه برسالة بأن عقد الشغل معه أصبح في نظره مفسوخاً بسبب وضع ذلك لأجير نفسه في خدمة أشخاص آخرين (محكمة النقض الفرنسية الغرفة الاجتماعية، حكم 13 كتوبر 1955 مجلة القانون الاجتماعي سنة 1956 الصفحة 32).

المبحث الخامس: الإغـــلاق:

مفهـوم الإغـلاق:

يقصد بالإغلاق إقدام مؤاجر أو عدة مؤاجرين على سد أبواب مؤسساتهم إلى أن يقبـل الشغالون، الذين يصبحون محرومين من الشغل، وبالتالي من الأجور، الشروط التي يـود أن يفرضها عليهم.

والإغلاق كالإضراب لم يقع لحد الآن تنظيمه بأي نص تشريعي. والإشارة الوحيدة إليه واردة في الفصـل الأول من ظهيـر 19 ينـايـر 1946 الـذي ينص على وجـوب إخضـاع النـزاع الجماعي لمسطرتي المصالحة والتحكيم قبل كل إغلاق أو إضراب.

والإغلاق من الناحية الواقعية هو أمر قليل الوقوع وقد يلتجىء إليه المؤاجـر قبل وقـوع الإضراب في حالة وقوع خلاف جماعي يتعذر حله بالطرق السلمية فيصبح المؤاجر خائفاً من وقوع إضراب بكيفية تلحق ضرراً بالمؤسسة فيأخذ مبادرة الإغلاق.

لكن الحالة العادية هي وقوع الإغلاق كرد فعل للإضراب وكوسيلة يستعملها المؤاجـر لدرء بعض الأخطار الناتجة عن الإضراب لا سيما في الحالات التالية:

1 ـ في حالة الإضراب المبرقع ـ كما أشرنا سابقاً ـ ذلـك الإضراب الـذي لا يقع فيـه التوقف الكلي عن الشغل بل ينجز ببطء أو ضمن شروط تقنية سيئة. ومن شأن هذه الحالة أن تلحق ضرراً كبيراً بالمؤاجر لأن كيفية العمل هذه قد تؤثر على جودة المنتوجات وعلى صيـانة وسائل الإنتاج فضلاً عن النقص في الإنتاج في حين أن المؤاجر يبقى ملزماً بأداء الأجر كاملاً بحجة أنه لا يوجد توقف كلي عن الشغل يسمح بوصفه إضراباً. فالوسيلة الوحيـدة التي تبقى أمام المؤاجر هي الإغلاق.

2 ـ في حالة الإضراب الدائر وقد بيّنا سابقاً مفهوم هذا النوع من الإضـراب. وبما أن الفئة التي تحضر لمواصلة الشغل لا يمكنهـا في الواقـع أن تنجز أي عمـل لأن شغلها مـرتبط بالشغل الذي يجب أن تنجزه فئة مضربة فإن المؤاجر سيكون هنا أيضاً ملزماً بأداء أجور دون أي شغل مقابل والوسيلة التي تسمح له بالخروج من هذه الوضعية وتجنب الأضرار الناتجة عنهـا هي الإغلاق.

التمييز بين الإغلاق المشروع والإغلاق غير المشروع:

بالرغم عن أن الإغلاق ليس حقاً منصوصاً عليه في الدستور فإنه مع ذلك حق معترف به على شرط أن يستعمل في إطار المشروعية. فما هو معيار المشروعية؟ ومتى يعتبر الإغلاق غير مشروع ؟.

يكون الإغلاق ـ في نظرنا ـ مشروعاً إذا توافرت فيه بعض الشروط الشكلية والجوهرية.

الشـروط الشكليـة:

تتـوقف مشروعيـة الإغلاق على شـرط شكلي واحـد وهـو ـ حسبمـا ورد في ظهيـر 19 يناير 1946 ـ أن تسبقه مسطرة المصالحة والتحكيم دون أن تؤدي إلى اتفاق بين الطرفين.

لكن هذا الشرط الشكلي يكـون إلزامياً في حالـة الإغلاق الـذي قد يـأتي قبل وقـوع الإضراب وهي حالة نادرة كما سبق القول. أما إذا أراد المؤاجر اللجوء إلى الإغلاق كـوسيلة دفاعية ضد الإضراب فلا يبقى من داع لإلزامه بهذا الشـرط الشكلي ما دام الإضـراب أصبح واقعاً.

ومع ذلك يجب القول بأنه من مصلحة المؤاجر أن لا يعمد إلى الإغلاق إلا بعد الحصول على رخصة من السلطة المحلية أو موافقة مفتش الشغل.

الشـروط الجوهريـة:

بما أنه لا يوجد أي نص تشريعي بشأن الشـروط الجوهـرية الـواجب توافـرها لاعتبـار الإغلاق مشروعاً فإن تقييم المشـروعية أو عـدمها يبقى خـاضعاً للسلطة التقـديريـة لمحكمة الموضوع التي يتعين عليهـا أن تبين في حكمها الأسبـاب التي تستند عليهـا لاعتبار الإغـلاق مشروعاً.

وعلى سبيل المثال يمكن القول بأن الإغـلاق يكون مشـروعاً متى جـاء كرد فعـل على إضراب مبرقع أو إضراب دائر نظراً لما يترتب عليهما من أضرار للمؤسسة وكل إغلاق لا تتوافر فيه الشروط الشكلية والجوهرية يعتبر إغلاقاً غير مشروع.

آثـار الإغــلاق:

الإغلاق المشروع كالإضراب يوقف عقد الشغل مادياً وقانونياً وينتج عنه أن الأجير يصبح معفى من أداء الشغل والمؤاجر من أداء الأجر. وعند انتهاء الإغلاق يستأنف العقد سريانه.

أما الإغلاق غيـر المشروع فهـو يحول دون تنفيـذ عقد الشغـل من طرف الأجيـر لكن المؤاجر يبقى ملزماً بأداء الأجر.

المصالحة والتحكيم:

في جميع البلدان التي تنشأ فيها خلافات شغل جماعية ظهرت وسائل خاصة لحلول سلمية ترمي إلى حسم هذه الخلافات وتخفيضها إلى حدها الأدنى تجنباً للإضراب والإغلاق اللذين يلحقان ضرراً جسيماً بالاقتصاد الوطني نظراً لكونهما مجرد تجربة قوة. وقد اهتم المشرع في كل مكان بهذه الحلول وذلك بتضمينها في نصوص تشريعية تكون حسب البلدان وحسب نوع المسطرة المراد تطبيقها إما إلزامية وإما اختيارية.

فبعد لمحة تاريخية حول هذه المسطرة في فرنسا وفي المغرب (الفرع الأول) سنعرض مضمن القانون الوضعي المغربي الحالي حول الموضوع (الفرع الثاني).

الفرع الأول: لمحة تاريخية:

أولاً ـ في فرنسا:

لم يكن في فرنسا قبل سنة 1892 أي نص تشريعي بشأن هذه القضية ولكنه يلاحظ حصول بعض حالات مصالحة لمنع الالتجاء إلى الإضراب.

وبتاريخ 2 دجنبر 1892 ظهر قانون ينظم لأول مرة مسطرة للمصالحة ومسطرة للتحكيم وإنما جعل القانون المذكور هاتين المسطرتين اختياريتين.

وعندما تولت الجبهة الشعبية مقاليد الحكم سنة 1936 صدر قانون بتاريخ 31 دجنبر من تلك السنة (وقع تغييره بقانون 4 مارس 1938) ينشىء مسطرة للمصالحة ومسطرة للتحكيم الزاميتين وسابقتين لكل إضراب أو إغلاق. وقد لاقى هذا النظام نجاحاً كبيراً. والتشريع المغربي الحالي مقتبس منه.

إلا أن ظروف الحرب العالمية الثانية أدت إلى إدخال تغيير عميق على القانون المذكور.

فالمرسوم التشريعي الصادر بتاريخ فاتح شتنبر 1939 أوقف تطبيق قانون 31 دجنبر 1936 وتطبيق مسطرتي المصالحة والتحكيم.

وبعد انتهاء الحرب العالمية الثانية صدر قانون بتاريخ 23 دجنبر 1946 أبقى على التوقيف الذي تقرر سنة 1939 وقد استمرت هذه الوضعية حتى سنة 1950.

فالقانون الصادر بتاريخ 11 يبراير 1950 بشأن الاتفاقيات الجماعية أعاد العمل بمسطرة المصالحة بكيفية إلزامية إلا أنه ترك مسطرة التحكيم اختيارية.

وبالنظر إلى عدم فعالية قانون سنة 1950 اقترحت الحكومة بمرسوم 5 مايو 1955 مسطرة جديدة هي مسطرة الوساطة التي أسفرت عن نتائج مرضية.

وبالنظر إلى هذه النتائج بادر المشرع إلى القيام بإصلاح أدى إلى صدور قانون 26 يوليوز 1957 الذي يتضمن القانون الجاري به العمل في الوقت الحاضر.

فبمقتضى هذا القانون تخضع الخلافات الجماعية إلى مسطرة مصالحة إلزامية وفي حالة فشلها تكون الطريق العادية هي الوساطة التي يمكن أن تقرر من طرف السلطة العامة بدون رضى الأطراف وتكون لها في هذه الحالة بالنسبة إليهم صفة إلزامية إلا أنه يمكنهم دائماً أن يتفقوا على اللجوء إلى التحكيم. لكن قانون 13 نونبر 1982 حذف الصفة الإلزامية للمصالحة بحيث أصبح بالإمكان اللجوء إلى الوساطة مباشرة.

والمصالحة والتحكيم موجودان في التشريع المغربي وسيدرسان فيما بعد.

أما الوساطة فهي تفرض اختيار الأطراف وسيطاً يعود إليه أمر إيجاد حل للنزاع بعد القيام ببحث حول الموضوع. لكن الحل الذي يقترحه الوسيط تكون له صفة مجرد توصية فلا يلزم الأطراف الذين يحتفظون بحرية قبوله أو رفضه.

ثانياً ـ في المغرب:

لم يتبع التشريع المغربي في هذا الميدان تطور التشريع الفرنسي فالنص التشريعي الوحيد المنشور هو ظهير 19 يناير 1946 الذي وقع تغييره وتتميمه بظهيري 23 أكتوبر 1948 و 11 دجنبر 1950 ويجب أن يضاف إلى هذا النص القرار الوزيري المتخذ بنفس التاريخ تطبيقاً لمقتضيات الظهير والذي وقع بدوره أيضاً تغييره وتتميمه بعدة قرارات لاحقة.

فهذه النصوص التي ما زالت سارية المفعول مقتبسة من النظام الذي أنشأه القانون الفرنسي الصادر في 31 دجنبر 1936 والمغير بقانون 4 مارس 1938 فهي تؤلف إذن القانون الوضعي المغربي في الموضوع ولذلك ستكون دراسته محل الفرع الثاني.

الفرع الثاني: المصالحة والتحكيم في القانون المغربي:

يتسم النظام المغربي كالقانون الفرنسي لسنة 1936 بالمميزات الآتية:

أولاً: إنشاء مسطرة للمصالحة ومسطرة للتحكيم (أما الوساطة التي أدخلها في النظام الفرنسي قانون سنة 1950 فهي غير موجودة في النظام المغربي).

ثانياً: الصفة الإلزامية لهاتين المسطرتين.

ثالثاً: أن يكون تطبيق هاتين المسطرتين سابقاً لكل إضراب أو إغلاق.

هذا وإن اتصاف هذا النظام بصفتي الالتزام والسبق بالنسبة للإضراب أو الإغلاق معززة بعقوبات زجرية تصدرها المحاكم القضائية في حالة المخالفة (الفصل 34).

وبمقتضى الفصل الأول من الظهير تطبق مقتضياته على المؤسسات الفلاحية والتجارية والصناعية وعلى المهن الحرة لكنها بمقتضى النص نفسه لا تنطبق على المؤسسات التي يديرها مؤاجرون مغاربة يشتغلون في إطار تقاليدهم الحرفية بمؤازرة أجراء مغاربة لا غير.

والجدير بالذكر من جهة أخرى أن مسطرة التحكيم لا يلجأ إليها إلا في حالة فشل مسطرة المصالحة وعليه سندرس في مبحثين متتابعين كلاً من مسطرة المصالحة أولاً ثم مسطرة التحكيم ثانياً.

المبحث الأول: مسطرة المصالحة:

أ ــ هيئات المصالحة:

ينص الظهير على إنشاء هيئة إقليمية للمصالحة في كل إقليم وعلى إنشاء هيئة قومية للمصالحة في الرباط تكون مختصة في حالة وجود خلافات تهم أكثر من إقليم واحد.

وتتألف هذه الهيئات من عدد متساو من المؤاجرين والأجراء يختارون من لوائح توضع كل سنة طبقاً لقواعد عينها القرار الوزيري.

ب ــ مسطرة المصالحة:

إذا لم يتيسر فض خلاف جماعي بطريقة حبية بين الطرفين المتنازعين أمكن لكل منهما أن يعرض الخلاف على هيئة المصالحة. فإذا لم يفعل ذلك أي واحد من الطرفين فإنه يمكن أن يعرض الخلاف على هيئة المصالحة إما من طرف السلطة المحلية وإما من طرف وزارة الشغل.

ويجب أن تجتمع الهيئة داخل أجل أربعة أيام كاملة ابتداء من اليوم الذي تسلمت فيه العريضة. وأن تبت داخل أجل ستة أيام كاملة ابتداء من نفس التاريخ.

ويجب أن يحضر لدى الهيئة الخصوم شخصياً وإنما يمكنهم أن يصحبوا معهم لمؤازرتهم عضواً من النقابة أو الهيئة المهنية التي ينتسبون إليها.

وإذا انتهى الأمر إلى حصول اتفاق لدى هيئة المصالحة فإنه يحرر فوراً محضر بذلك يبين

فيه نطاق الاتفاق الحاصل ويكون لهذا المحضر قوة إلزامية بالنسبة للأطراف.

وإذا لم يحصل اتفاق بين الأطراف على موضوع الخلاف كله أو بعضه فيحرر فوراً محضر بعدم المصالحة وتبين في المحضر النقط التي ما زال النزاع قائماً بشأنها.

وفي حالة عدم الاتفاق أو إذا لم يحضر الطرف المستدعى لدى الهيئة لا هو ولا نائب عنه فإن رئيس الهيئة يدعو فوراً الأطراف لكي يعين كل واحد منهم داخل أجل ثلاثة أيام كاملة حكماً أو حكماً مشتركاً وإذ ذاك تدخل القضية في مرحلة التحكيم التي ستكون دراستها موضوع المبحث الثاني.

المبحث الثاني: مسطرة التحكيم:

تتألف مسطرة التحكيم من درجتين: درجة ابتدائية لدى المحكمين ودرجة ثانية لدى المحكمة العليا للتحكيم.

أولاً ــ المسطرة في الدرجة الابتدائية:

أ ــ المحكمون:

يختار الأطراف المحكمين بملء الحرية إلا أنه لا يمكن أن يختار لمهمة حكم أي شخص صدر بحقه حكم زجري بسبب جناية أو جنحة وكذلك كل شخص شطب من اللوائح الانتخابية (الفصل 5 من القرار الوزيري المؤرخ 19 يناير 1940).

وإذا لم يقع اختيار المحكمين داخل الأجل المشار إليه سابقاً (ثلاثة أيام كاملة) فإن رئيس هيئة المصالحة المعنية يقوم تلقائياً بتعيين المحكمين بالنسبة للأطراف الذين لم يقوموا هم أنفسهم به. وفي هذه الحالة يختار المحكمون من ضمن لوائح توضع طبقاً للشروط المعينة في القرار الوزيري المشار إليه أعلاه.

ب ــ المسطرة:

يتعين على المحكمين أن يصدرا حكمهما بشأن جميع النقط التي وقع عليها الاتفاق بينهما وذلك داخل أجل أقصى مدته ثمانية أيام ابتداء من التاريخ الذي تلقيا فيه مهمتهما، ويحرران إذا اقتضى الحال ذلك محضراً يبينان فيه النقط التي ما زالت معلقة وفي هذه الحالة يختاران حكماً ممتازاً ليبت فيها.

وإذا لم يتفقا على اختيار الحكم الممتاز فإن هذا الأخير يعين من طرف رئيس لجنة المصالحة المختصة الذي يختاره من ضمن لائحة محكمين ممتازين توضع طبقاً لنفس الشروط التي توضع بمقتضاها قائمة المحكمين ويجب على الحكم الممتاز أن يصدر حكمه داخل أجل خمسة أيام.

ويجب على المحكمين أن يبتا في الخلاف بعد الاطلاع على البيانات الكتابية أو

الشفاهية التي يقدمها لهما بناء على طلبهما كل من الأطراف المتنازعين. ويمكن للحكم الممتاز إذا اعتبر ذلك مفيداً أن يطلب قبل البت في النزاع بيانات جديدة كتابية أو شفاهية من الأطراف.

ويتعين على المحكمين والحكم الممتاز أن يبتوا طبقاً لقواعد القانون العادي في الخلافات الجماعية المتعلقة بتنفيذ الظهائر والقرارات الخاصة للشغل وبتنفيذ الاتفاقيات الجماعية. أما الخلافات الجماعية حول نقط أخرى فيبتون بشأنها طبقاً لقواعد الإنصاف.

ويجب أن تكون الأحكام الصادرة عن المحكمين وعن الحكم الممتاز معللة ولا تقبل من طعن سوى الطعن لدى المحكمة العليا للتحكيم.

ثانياً ـ المسطرة لدى المحكمة العليا للتحكيم:

أ ـ المحكمة العليا للتحكيم:

نظم إنشاء هذه المحكمة وتسييرها القرار الوزيري الصادر بتاريخ 19 يناير 1946 المشار إليه سابقاً، كما وقع تغييره بقرارات لاحقة لا سيما بقرار 23 أكتوبر 1948 إلا أن هذا النص لم يعد منسجماً مع التنظيم الإداري والقضائي الحالي.

وبمقتضى النص المذكور يترأس المحكمة العليا للتحكيم قاض من درجة عليا في حالة الخدمة أو التقاعد وتضم ستة أعضاء رسميين منهم قاضيان من درجة عالية وأربعة أعضاء نواب منهم قاضيان من درجة عليا أيضاً.

ب ـ المسطرة:

يجب أن يقدم الطعن لدى المحكمة داخل أجل ثلاثة أيام كاملة تحسب ابتداء من تاريخ تبليغ الحكم الصادر عن الحكمين أو عن الحكم الممتاز. ويمكن أن يستند الطعن على أحد الأسباب الآتية: عدم الاختصاص أو الشطط في استعمال السلطة أو خرق القانون.

ولا ينتج الطعن لدى المحكمة العليا أثراً واقفاً أي أنه لا يوقف تنفيذ الحكم المطعون فيه.

ويجب على المحكمة أن تصدر حكمها داخل أجل خمسة عشر يوماً كاملة تحسب ابتداء من تاريخ تقديم الطعن.

وإذا حكمت المحكمة بإلغاء حكم صادر عن المحكمين أو عن الحكم الممتاز أحالت القضية من جديد إلى حكم ممتاز آخر يعينه رئيس المحكمة.

وإذا وقع طعن جديد ضد الحكم الذي يصدره الحكم الممتاز الثاني وحكمت المحكمة بإلغاء هذا الحكم فإنها تكلف إذ ذاك أحد أعضائها بإجراء بحث تكميلي ثم تبت هي نفسها في جوهر النزاع بواسطة حكم يصادق عليه في غرفة الشورى ولا يقبل هذا الحكم أي طعن.

هذا وإن الأحكام التي تصدر عن المحكمة العليا للتحكيم وعن المحكمين بعد الإحالة تنشر في الجريدة الرسمية.

ج ــ آثار أحكام المحكمين:

يمكن للنقابات المهنية أن تمارس جميع الدعاوى التي تنشأ عن مصالحة أو عن حكم صادر عن المحكمين أو عن حكم ممتاز لفائدة أحد أعضائها دون أن تكون النقابة ملزمة بأن تثبت أنها تلقت وكالة خاصة لهذا الغرض من كل واحد من الأعضاء الذين تهمهم الدعوى. وكل عضو معني بالأمر يمكنه أن يتدخل في أي وقت كان في الدعوى التي تثيرها النقابة.

وإذا امتنع أحد الأطراف أو عضو من نقابة أو هيئة مهنية كانت طرفاً في النزاع من تنفيذ حكم أصبح نهائياً فإنه يمكن لكل من يهمه الأمر أن يطلب من المحكمين أو من الحكم الممتاز الذين أصدروا الحكم أن يحكم على النقابة أو الهيئة المهنية أو على الطرف الذي يرفض تنفيذ الحكم بأداء غرامة تهديدية.

ومن جهة أخرى فإن عدم تنفيذ أجير أو عدة أجراء لحكم صادر عن المحكمين أو عن الحكم الممتاز يعتبر حالة من حالات فسخ العقد الفردي للشغل بدون سبب مشروع (الفصل 23 من الظهير).

القسم الرابع

الضمان الاجتماعي

تمهيد: مفهوم الضمان الاجتماعي:

عبارة «الضمان الاجتماعي» تعريب للعبارة الفرنسية «Sécurité sociale» وهي عبارة مستحدثة حتى في اللغات الأوروبية إذ ظهرت لأول مرة بالإنكليزية في الولايات المتحدة سنة 1935 كما سنرى فيما بعد. والحق يقال إن هذه العبارة لا تؤدي المعنى المقصود منها لأن لفظة Sociale الفرنسية هي نسبة إلى Société التي تعني «مجتمع» فالمقصود هو إذن «ضمان المجتمع».

ولكن ما هو المراد بهذا الضمان؟.

إن لفظة «ضمان» تحملنا لأول وهلة على التفكير بوجود خطر يقتضي أن يواجه بوسائل تحمي الشخص الذي يهدده ذلك الخطر، وواقع الحياة يدلنا على أن كل شخص مهما كانت وضعيته المادية معرض لمخاطر عديدة: المرض، الحوادث، الشيخوخة، الموت، وكذلك البقاء بدون وسيلة للعيش.

ويمكن تصنيف هذه المخاطر إلى صنفين: صنف يشمل المخاطر التي تمس سلامة الشخص الجسمية وهي المرض والحوادث والشيخوخة ويترتب عليها نتيجتان: الأولى هي الضرر الجسمي الحاصل للشخص. وهذا الضرر يكافح بالوسائل العلمية التي هي على تقدم مطرد لكنها مهما تقدمت ستبقى عاجزة عن استئصال هذا الضرر بكيفية مطلقة إذ سيبقى هنالك مرضى لا يشفون وستبقى شيخوخة تقعد المرء عن العمل. والنتيجة الثانية هي أن هذه المخاطر حين تتحقق تمنع الشخص من العمل وبالتالي تمنعه من كسب عيشه وفي نفس الوقت من كسب المال اللازم لمعالجة تلك المخاطر.

والصنف الثاني يشمل المخاطر التي تؤدي مباشرة إلى الحيلولة دون كسب الشخص عيشه. وأول خطر من هذا النوع هو البطالة بالنسبة لمن يعيش من عمله.

ففي نهاية الأمر يلتقي الصنفان في نفس النتيجة وهي حرمان الشخص من وسيلة العيش بالمعنى الواسع أي من دخل مالي يمكنه من مواجهة حاجيات الحياة.

وهذه المخاطر ترافق البشرية منذ وجودها. ولا شك أنها سبب هذا القلق الذي يرافق الناس كلهم منذ يبدأون بتحمل مسؤوليات حياتهم. وهذا ما يعبر عنه عادة «بالخوف من الغد».

ولقد حاول الإنسان منذ وجوده بشتى الوسائل جعل نفسه في مأمن من هذا الغد فلجأ إلى وسائل فردية ووسائل جماعية.

فمن الوسائل الفردية التوفير وهو أن لا ينفق الإنسان كل ما يكسبه بل يحتفظ بجزء منه لمواجهة ما قد يعترضه من مخاطر. وما البخل إلا تعبير مبالغ فيه عن هذا الخوف من الغد فالبخيل يخشى أن يبقى بدون وسيلة عيش وأن لا يجد من المجتمع مساعدة له في حالة وصوله إلى هذا الوضع.

ومن الوسائل الجماعية الإسعاف والتدارك والتأمين.

فالإسعاف مبني على أساس أخلاقي أو ديني. فالديانات على العموم وكذلك المبادىء الأخلاقية توصي بإسعاف الضعيف.

والتدارك يقصد به التوفير المنظم على مستوى مجموعة كبيرة من الناس. فبينما التوفير الفردي يسمح للشخص أن يعتمد على ما اقتطعه هو نفسه من دخله ليواجه به المخاطر التي تصيبه فإن التوفير الجماعي يفترض أن مجموعة كبيرة تقتطع من دخلها كل حسب إمكانياته ويوضع ما يقتطع في صندوق مشترك لمواجهة المخاطر التي قد تعترض مختلف الأفراد الذين ساهموا في هذا التوفير. ويتجسم هذا التدارك في التعاضديات والتقاعد.

والتأمين هو نوع من التدارك لكنه مبني على قواعد خاصة به بحيث تكون غالباً الهيئة التي تتولى تنظيمه مؤسسة تجارية تتكلف بمواجهة الخطر مقابل مبلغ معين يؤديه الشخص لها.

لكن جميع هذه الوسائل، الفردية منها والجماعية، هي وسائل ناقصة لأنها من جهة لا تشمل جميع أفراد المجتمع بل فئات معينة فقط، ومن جهة أخرى لا تشمل جميع المخاطر التي يمكن أن يتعرض لها المشاركون فيها.

وهنالك مجموعة من العوامل التي ساعدت على الشعور بهذا النقص والرغبة في التخلص منه والحق يقال إن هذه العوامل متماسكة بحيث يصعب في واقع الأمر فصلها بعضها عن بعض.

1 ـ وأول هذه العوامل هو تطور قانون الشغل خلال المائة سنة الأخيرة فهذا التطور قد سار بفضل كفاح الطبقة العمالية في طريق منح هذه الطبقة تحسينات تتلخص في تحسين دخل الأجير وتأمين مستقبله.

2 ـ وقد رافق هذا العامل عامل آخر هو ارتفاع المستوى الثقافي الشعبي الذي يجعل كل فرد يشعر بكرامته كإنسان له الحق بمستوى عيش لائق داخل المجتمع وبواجب هذا المجتمع أن يؤمن له هذا المستوى في كل وقت.

3 ـ وكما أن انتشار الأفكار الاشتراكية ساعد على انتشار الشعور بواجب التضامن داخل المجتمع لتأمين وسيلة العيش لكل أفراده.

وقد نتج عن هذه العوامل مشتركة أنه كلما نالت فئة من المجتمع تحسينات تجعلها في مأمن من بعض المخاطر فكرت فئة أخرى بالحصول على مثل هذه التحسينات ومن جهة أخرى كلما أدركت تحسينات تحمي من بعض المخاطر وقع التفكير بتحسينات أخرى تحمي من مخاطر أخرى. ومن هنا نشأت فكرة وضع المجتمع كله في مأمن من المخاطر كلها. وهذا هو الضمان الاجتماعي أي «وضع المجتمع في مأمن».

وعليه فإن الضمان الاجتماعي ليس في جوهره وسيلة بل غاية وهذه الغاية هي تحرير المجتمع ـ أي كل أفراد المجتمع ـ من الحاجة الناشئة عن التفاوت (عدم المساواة) والعوز والمرض والشيخوخة. إلا أن هذه الغاية صعبة المنال يتوقف تحقيقها على عناصر كثيرة لا تتوافر دائماً في كل المجتمعات. ولذلك فهي دائماً في طريق التحقيق. وكل دولة تستعمل الوسائل التي تسمح بها إمكانياتها وتضع نظاماً يتفق مع هذه الإمكانيات. ولذلك تطلق في المصطلح القانوني عبارة «الضمان الاجتماعي» على النظام المطبق للوصول إلى تلك الغاية.

ويتبين من هنا أن عبارة «الضمان الاجتماعي» تستعمل بمعنيين: معنى جوهري يقصد منه الغاية أي تحرير أفراد المجتمع من الحاجة ومعنى شكلي ويقصد منه النظام القانوني المطبق لإدراك تلك الغاية.

وسيكون موضوع هذه الدراسة الضمان الاجتماعي بالمعنى الشكلي بحيث تدرس بإيجاز مختلف الأنظمة المطبقة في بعض البلدان لا سيما في المغرب ويتسنى لنا

من خلال هذه الدراسة أن نتبين ما حققته هذه الأنظمة وما يبقى عليها أن تحققه لإدراك الغاية أي الضمان الاجتماعي بالمعنى الجوهري. فبعد أن ندرس، في باب أول، نشأة وتطور الضمان الاجتماعي سندرس في باب ثان، الضمان الاجتماعي في المغرب.

نشأة وتطور الضمان الاجتماعي

استعمل الإنسان على مدى العصور وسائل مختلفة لمواجهة مخاطر الحياة وذلك تحت أسماء مختلفة منها التعاون الاجتماعي والتدارك الاجتماعي والتأمين الاجتماعي والإعانة الاجتماعية وتختلف هذه الأنظمة باختلاف أنواع المخاطر التي تواجهها وأنواع المساعدة التي تقدمها.

وكثيراً ما كانت تجتمع هذه الأنظمة في وقت واحد. وعلى كل حال، فإنها لم تكن تغطي جميع المخاطر التي يواجهها الإنسان في حياته ولا كل أفراد المجتمع المعرضين للمخاطر في حين أن نظام الضمان الاجتماعي يرمي إلى تغطية هذا النقص باعتبار أن غايته القصوى هي وضع كل أفراد المجتمع في مأمن من كل المخاطر.

ومهما يكن من أمر فإن الأنظمة التي سبقت نظام الضمان الاجتماعي أدت ـ وما زالت تؤدي ـ خدمات مهمة للمجتمع الذي عرفت فيه. ولذلك نرى من المناسب دراستها في فصل أول قبل أن نتعرض للضمان الاجتماعي في فصل ثان.

سيتناول هذا البحث الأنظمة التالية:
- التعاون الاجتماعي.
- والتدارك الاجتماعي.
- والتأمين الاجتماعي.
- والإعانة الاجتماعية.

الفرع الأول: التعاون الاجتماعي:

يقصد بالتعاون هنا تقديم مساعدة من طرف شخص أو جماعة إلى شخص آخر يوجد في حالة عوز. وسبب ضرورة هذا التعاون هو أن الشخص يعجز غالباً عن مواجهة بعض النكبات التي تصيبه بوسائله الخاصة المبنية على الادخار ولذلك يلجأ المحتاج إلى من حوله طالباً مساعدتهم. ومد يد المساعدة للغير عاطفة طبيعية تقويها اعتبارات متعددة منها الروابط العائلية والشعور الديني وحب الجاه إلى غير ذلك من الأسباب كما تمليها أيضاً رابطة التضامن المهني ولذلك يمكن تقسيم التعاون الاجتماعي إلى ثلاثة أنواع: تعاون فردي وتعاون عائلي وتعاون جماعي.

أولاً ـ التعاون الفردي:

يقصد بالتعاون الفردي المعونة التي يقدمها الأفراد لأشخاص آخرين وهذا النوع من المعونة معروف كما تقدم القول منذ القدم وفي جميع المجتمعات البشرية لأنه من طبيعة الإنسان إذ أن الحياة في المجتمع ـ والإنسان اجتماعي بالطبع ـ تفرض على الناس هذا النوع من التضامن وقد تكون الدوافع لتقديم هذه المعونة مختلفة لكن النتيجة واحدة.

إلا أنه يؤخذ اليوم على هذه المعونة العيوب الآتية:
- إنها تتوقف على وجود أشخاص قادرين عليها.

– إنها ليست إجبارية بالمعنى القانوني.
– إنها تعتبر في نظر البعض متضمنة شيئاً من الإهانة لكرامة الإنسان.
– إن نطاقها يبقى دائماً ضيقاً بحيث لا يمكن لهذا النوع من المساعدة أن يقضي على الحاجة بصورة نهائية.

ولعل الانتقاد العنيف الذي توجهه في الوقت الحاضر بعض التيارات الفكرية إلى هذا النوع من التعاون يعود إلى اختلاف في الأساس الفلسفي للتعاون. فالتعاون الفردي كما كان مفهوماً في الماضي وكما تنادي به المبادىء الدينية والأخلاقية هو منحة من شخص موسر إلى شخص معسر يقدمها المرء عن طواعية لواجب الضمير فقط.

لكنه منذ القرن السابع عشر أخذت تظهر في أوروبا تيارات فكرية جديدة تنادي بأن للمعسر حقاً على المجتمع وأن المجتمع مسؤول عن البؤساء. وقد وضع هذا المبدأ لأول مرة «قانون الفقراء» الإنكليزي الصادر سنة 1661.

كما أن فلاسفة القرن الثامن عشر الفرنسيين أكدوا بدورهم هذا المبدأ. وبهذا الصدد كتب مونتسكيو ما يلي: «إن بعض الصدقات الموزعة في الشارع لا تفي بالتزامات الدولة. فالدولة ملزمة بأن توفر لكل مواطن عيشاً مضموناً والغذاء والملبس المناسب ونمط حياة غير مضر بالصحة» وتبنى هذه المبادىء الدستور الفرنسي لسنة 1793 كما أخذت بها دساتير الدول الحديثة.

ثانياً – التعاون العائلي:

إن الرابطة العائلية هي رابطة طبيعية تؤلف جزءاً من الغريزة البشرية نفسها فالمعونة التي يقدمها الأب لأبنائه القاصرين والأبناء لآبائهم العاجزين هي أبرز مظهر لهذه الغريزة.

هذا وإن مفهوم العائلة يتسع ويضيق حسب التطورات الاجتماعية وهو أوسع في المجتمعات البدائية منه في المجتمعات المتقدمة.

ويلاحظ هنا أن التشريعات على اختلاف الأزمنة والأمكنة قد أعطت التعاون العائلي صبغة قانونية وجعلت منه حقوقاً وواجبات يحميها القانون فمن ذلك واجب النفقة على اختلاف أنواعه وحق الإرث وبالخصوص حفظ جزء من التركة لا يجوز التصرف به على وجه الوصية بل يجب أن ينتقل حتماً إلى الورثة الذين هم أساساً من عائلة ومن أسرة الهالك.

ثالثاً – التعاون الجماعي:

إلى جانب التعاون الفردي والتعاون العائلي نشأ منذ القدم نوع ثالث مبني على أساس مهني فقد نشأ هذا التعاون في حظيرة المهنة نظراً لاشتراك المصالح بين مجموعة الأفراد الذين ينتسبون إلى نفس المهنة.

ويستفاد من المعلومات التاريخية أن هذا النوع من التعاون وجد في بابل في عهد

حمورابي كما وجد عند اليونان والرومان كما أن القبائل الجرمانية القديمة كانت لديها طوائف مهنية يقوم أعضاؤها بالتعاون فيما بينهم عند الحاجة كما أن الإسرائيليين في فلسطين كانت لديهم قبل المسيحية هيئات مهنية من هذا النوع.

ومنذ العهود الأولى لظهور المسيحية كان رجال الدين فيها ينادون بالتعاون ومساعدة الفقراء.

وكما أن مؤسسة الأوقاف في البلدان الإسلامية كانت وما زالت تؤدي هذا التعاون لا في إطار مهني فحسب بل في إطار عام.

وخلال القرون الوسطى نشأت في أوروبا الطوائف المهنية وكان من جملة ما تهتم به هذه الهيئات تقرير التعاون المتبادل بين أفرادها مقابل مساهمة كل واحد منهم بمبلغ معين ولعل انتشار هذا التعاون التبادلي في القرون الوسطى يعود بكيفية خاصة إلى مقتضيات الاتساع التجاري والتجارة البحرية بالخصوص وما كانت تتعرض له من مخاطر في ذلك العهد وقد اتخذ التعاون في هذا الميدان اسم التأمين التبادلي وكانت الغاية منه بالخصوص تقديم تعويضات عما يصيب التاجر من أضرار وخسائر مالية بصرف النظر عما إذا كان في حالة عوز أو في حالة يسر ومن هنا يتبين لنا الفرق بين التعاون الخيري فردياً كان أو عائلياً أو جماعياً والتعاون المهني والتبادلي القائم على أساس تعويض الضرر لا على مساعدة المحتاج.

وإذا ألقينا نظرة على التعاون الاجتماعي كما عرفته البشرية منذ القدم حتى يومنا هذا وجدنا أنه أدى خدمات للمجتمع إلا أنه لم يكن كافياً ليستأصل الحاجة من بين جميع أفراد المجتمع للأسباب التي تقدمت الإشارة إليها أثناء الكلام عن كل واحد من أنواعه.

الفرع الثاني: التدارك الاجتماعي:

يقصد بالتدارك الاجتماعي الوسائل القانونية التي تسمح لجماعة كبيرة من الناس أن تؤلف بينها صندوقاً مشتركاً لمواجهة بعض المخاطر التي يتعرض لها الأعضاء المنتسبون لهذه الهيئة ويمكن أن يتخذ هذا النظام أشكالاً متعددة كما يمكن أن يكون الخضوع له والمساهمة فيه اختيارياً أو إلزامياً.

وأهم الأنظمة التي تدخل في نطاق التدارك الاجتماعي هي الآتية:

1 ـ نظام التعاضد.

2 ـ نظام التقاعد.

3 ـ نظام التأمين ضد حوادث العمل.

هذا وإن وجود هذه الأنظمة مستقلة بعضها عن بعض أو إدماجها في إطار الضمان الاجتماعي نفسه مسألة متوقفة على تقدم وسائل تحقيق الضمان الاجتماعي وتوحيد نظامه في

كل دولة. أما في المغرب فإن الأنظمة الثلاث المشار إليها سابقاً ما زالت تقوم مستقلة عن نظام الضمان الاجتماعي وإن كانت تهدف إلى نفس الغرض.

أولاً ـ نظام التعاضد أو جمعيات الإعانة التبادلية:

تستمد هذه الجمعيات أصلها في البلدان الأوروبية من الطوائف الحرفية التي نشأت في القرون الوسطى والتي كانت تقدم لأعضائها المساعدة عند الحاجة مقابل مساهمتهم بمبلغ معين.

وفي فرنسا بالخصوص ألغيت جمعيات الإعانة التبادلية كغيرها من التكتلات الحرفية في عهد الثورة الكبرى بقانون صدر في 17 يونيو 1791 إلا أنها خلال القرن التاسع عشر أخذت تستعيد شيئاً فشيئاً حريتها إلى أن استعادتها كاملة بمقتضى قانون فاتح أبريل 1898 وهي منذ ذلك العهد تتمتع غالباً بحماية من طرف الدولة.

وجمعيات التعاضد المتبادل قد لعبت على العموم دوراً خطيراً في تاريخ الحركة العمالية الأوروبية طالما كانت هذه الحركة ممنوعة في بادىء الأمر كما أنها ساهمت بقسط وافر في تنمية روح التعاون بين العمال وسمحت بتربية روح التدارك والتوفير عندهم وأتاحت السبيل لظهور عدد كبير من المكافحين ومن المدربين الإداريين. وفي إطار الحماية من المخاطر الاجتماعية يمكن القول بأن مساهمتها كانت مهمة بالرغم عما اعترضها من صعوبات. ففي وقت كان الإسعاف الرسمي والخصوصي فيه لم يزالا عاجزين عن مواجهة المخاطر قامت جمعيات التعاضد بدور كبير في هذا الميدان وسمحت بتخفيف الكثير من الآلام والحاجات.

وفي المغرب تخضع جمعيات التعاضد لمقتضيات ظهير 2 نونبر 1963 الذي وضع النظام الأساسي للتعاضد المتبادل وتلعب هذه الجمعيات دوراً مهماً في الوقت الحاضر.

والحق يقال إن عمل التعاضديات يبقى بحد ذاته ناقصاً وعاجزاً عن مواجهة جميع المخاطر التي يتعرض لها الأعضاء وذلك لسببين: **أولاً**: لأن الانتساب إليها يكون اختيارياً **وثانياً**: لأن المبالغ التي يساهم بها الأعضاء تكون ضئيلة بحيث لا تكفي لمواجهة المخاطر ولذلك تحتاج إلى مساعدة من طرف الدولة التي لا تبخل عليها بهذه المساعدة كما أن نطاق حمايتها لا يشمل في الغالب إلا المرض ولا يتعداه إلى مخاطر أخرى.

ثانياً ـ نظام التقاعد:

يقصد بهذا النظام تمكين الشخص الذي أدى خدمة ما مدة من الزمن أن يتقاضى معاشاً عند انقطاعه عن هذه الخدمة. وهذا يفترض وجود صندوق احتياطي تكون لديه أموال كافية لدفع هذه المعاشات.

فالانقطاع عن الخدمة يمكن أن يكون إما لبلوغ سن معينة مهما كانت الخدمة المقضية وإما بسبب قضاء مدة معينة في الخدمة.

كما أنه يمكن أن يكون إلزامياً بحيث يفرض على الشخص فرضاً وإما اختيارياً بمحض إرادته قبل بلوغه سن التقاعد أو عدد السنوات اللازمة في الخدمة.

ومعاش التقاعد يحسب بالاستناد على عنصرين: العنصر الأول هو الراتب الذي كان يتقاضاه الشخص أثناء الخدمة والعنصر الثاني هو عدد السنوات التي قضاها في هذه الخدمة بحيث يأتي معاش التقاعد محسوباً قدراً في المائة من الراتب الأصلي.

ويمول صندوق التقاعد باشتراكات - إلزامية أو اختيارية حسب الأحوال - يؤديها الشخص لذلك الصندوق. وفي بعض الأنظمة يساهم المؤاجر بجزء من تلك الاشتراكات.

وقد بدأ نظام التقاعد في أول الأمر لفائدة الموظفين لدى الدولة. لكنه أخذ يمتد حديثاً إلى القطاع الخاص.

ثالثاً ــ نظام التأمين ضد حوادث الشغل:

لقد تقدم الكلام عن هذا الموضوع في الفصل الخامس من الباب الأول من القسم الثاني تحت عنوان «التعويض عن حوادث الشغل والأمراض المهنية».

الفرع الثالث: التأمين الاجتماعي:

مميزاته:

التأمين الاجتماعي مقتبس من نظام التأمين التعاضدي والتأمين التجاري اللذين تقدم الكلام عنهما لكنه إذا كان قد اقتبس منهما القواعد التقنية فإنه اختلف عنهما بالمميزات الآتية:

أولاً: التأمين الاجتماعي تأسس من أجل الأجراء في التجارة والصناعة ولذلك فإن نظامه مرتبط بالشغل والأجر في حين أن التأمين التجاري يشمل جميع الميادين.

ثانياً: التأمين الاجتماعي كان إلزامياً بالنسبة للأجراء والمؤاجرين في حين أن التأمين التجاري هو اختياري.

ثالثاً: في التأمين الاجتماعي يساهم المستفيدون منه - وهم الأجراء - بجزء فقط من أقساط التأمين بينما يؤدي الجزء الآخر المؤاجرون أنفسهم أما في التأمين التجاري فإن المستفيد يؤدي وحده الوجيبة اللازمة كمقابل للتأمين.

والحق يقال إن التأمين الاجتماعي إذا ما قيس بالوسائل السابقة يظهر كخطوة أولى في سبيل تحقيق الضمان الاجتماعي نظراً للميزات السابقة الذكر.

والأسباب التي دعت إلى ظهور هذا النظام الجديد عديدة منها.

ــ التطور الصناعي وما يترتب عليه من حوادث شغل.

ــ الأزمات الاقتصادية وما ينشأ عنها من بطالة تترك عدداً كبيراً من العمال محرومين من وسائل العيش.

— انتشار المبادىء الاشتراكية التي كانت تندد بالتفاوت في الدخل.

— نشاط الهيئات النقابية.

— أثر الحركة الفكرية التي قامت في الأوساط الكاثوليكية بشأن ضمانة الإعانات العائلية على أثر المنشور البابوي الذي صدر بشأن هذا الموضوع سنة 1891.

هذا وقد كانت ألمانيا السباقة إلى الأخذ بنظام التأمين الاجتماعي وتلتها فرنسا وإنكلترة ثم انتشر في بقية الدول الأوروبية ومنها امتد إلى البلدان الأخرى.

الاهتمام الدولي بالتأمين الاجتماعي:

إلى جانب اهتمام بعض الدول كل على حدة بالتأمين الاجتماعي، نشأ اهتمام بالموضوع على الصعيد الدولي لعدة أسباب وقعت الإشارة إليها عند الكلام عن الميل إلى تدويل القانون الاجتماعي.

— فمنها أن إقرار التأمين الاجتماعي في دول دون أخرى ألقى عبئاً على الصناعة بحيث ارتفعت أسعار الإنتاج مما أدى إلى اختلال في التوازن بين الدول التي أخذت بالنظام والدول التي لم تأخذ به. فكان من الضروري العمل من أجل اتخاذ حلول موحدة.

— ومنها أن نشاط الحركات العمالية الدولية كان يدعو إلى تعميم المكاسب العمالية في كل البلدان.

— ومنها أيضاً الحركات الفكرية والمؤتمرات الدولية التي تدعو إلى التقارب بين الدول في الحلول لبعض المشاكل المتشابهة.

وبدأ الاهتمام الدولي بشؤون التأمين الاجتماعي بتأسيس **اللجنة الدولية الدائمة للتأمين الاجتماعي** في باريس سنة 1889 وقد عقدت هذه اللجنة عدة مؤتمرات آخرها في زوريخ سنة 1912. وخلال هذه المؤتمرات كانت تدرس مسائل عديدة متعلقة بالتأمين الاجتماعي وتقدم مقترحات وتوصيات للحكومات، وكان من أهم آثار هذه اللجنة الدولية أنها ساعدت على انتشار التأمين الاجتماعي في أوروبا وغيرها كما ساعدت في توحيد الأسس العامة فيه.

وبعد الحرب العالمية الأولى تأسست بمقتضى معاهدة فرساي «منظمة العمل الدولية» وكان التأمين الاجتماعي من جملة الأمور التي أسندت إليها.

وقد أولت المنظمة في مؤتمراتها الدولية اهتماماً كبيراً لشؤون التأمين الاجتماعي.

فقررت توصيات تتعلق بالأمومة والبطالة والاستخدام وحوادث الشغل والأمراض والشيخوخة والعجز والوفاة.

ونظراً لأهمية التأمين الاجتماعي أسست المنظمة الدولية في سنة 1927 هيئة خاصة سميت «المؤتمر الدولي للتأمين الاجتماعي» ثم أبدل هذا فيما بعد باسم «المؤتمر الدولي

للتعاضد وللتأمين الاجتماعي». وفي سنة 1947 قررت هذه الهيئة في مؤتمرها المنعقد في جنيف اتخاذ اسم «الجمعية الدولية للضمان الاجتماعي» لأنه في ذلك العهد كانت عبارة «الضمان الاجتماعي» قد حلت محل عبارة «التأمين الاجتماعي».

الفرع الرابع: الإعانة الاجتماعية:

يقصد بالإعانة الاجتماعية المعونة العينية والنقدية التي تقدمها الدولة أو الهيئات المحلية للأشخاص الذين هم في حالة عوز دون أن يشملهم أي نظام آخر من الأنظمة الاجتماعية.

مميزات الإعانة الاجتماعية:

يتبين من التعريف السابق أن الإعانة الاجتماعية تتصف في الوقت الحاضر بالمميزات الآتية:

أولاً: صفتها الاحتياطية: أي أنها لا تمنح مبدئياً إلا إذا تبين أن الوسائل الخاصة التي لدى طالب الإعانة لا تكفي لمواجهة الخطر وأنه لا يتمتع بإعانة عن طريق أحد الأنظمة الاجتماعية الأخرى من ضمان اجتماعي أو تأمين أو تدارك الخ....

ثانياً: إن الإعانة الاجتماعية يمكن أن تقدم إما بشكل معونة عينية كتقديم علاج طبي مجاناً أو إدخال الطالب إلى مستشفى أو إلى مأوى وإما بشكل معونة نقدية.

ثالثاً: من حيث تنظيمها يمكن أن تكون الإعانة الاجتماعية وطنية بحيث تتولاها الدولة نفسها مباشرة أو محلية بحيث تتولاها هيئة بلدية وتكون منافعها مقتصرة على السكان المحليين.

كما يمكن أن تقوم بها أيضاً جمعيات خصوصية تحت اسم «جمعيات خيرية» أو كجمعيات خاصة بنوع معين من العاهات كالمعوقين والعميان وغيرهم.

نظرة تاريخية على الإعانة الاجتماعية:

ترتبط الإعانة الاجتماعية تاريخياً بنفس الأسباب التي أشير إليها أثناء الكلام عن أصل التعاون الاجتماعي: أي عاطفة الإخاء القائمة على أساس ديني أو على مجرد أساس إنساني.

فإلى جانب الإحسان الفردي الناشىء عن هذه العاطفة والتعاون الجماعي الناشىء عن أسباب عائلية أو مهنية بحيث يبقى محصوراً في نطاق معين كان من الطبيعي أن ينشأ الإحسان الجماعي الذي تتضافر فيه جهود مجموعة من الأفراد لتوسيع نطاق عملهم الخيري وهكذا نشأت تدريجياً هيئات خيرية كانت ولم تزل الواسطة بين المحسنين والمتلقين للمعونة.

وفي غالب الأحيان كانت المؤسسات الدينية هي التي تقوم بهذا الدور. وهكذا نرى في البلدان المسيحية منذ العصور الأولى للمسيحية أن رجال الدين كانوا هم المشرفين على هذه المؤسسات التي تتولى إعانة الفقراء بشتى الوسائل: المعالجة الطبية في المستشفيات وكذلك

التعليم وتوزيع الأطعمة والملابس والنقود مع العلم أن القسم الأوفر من موارد هذه المؤسسات كان يأتي عن طريق الصدقات التي يهبها الأفراد للكنيسة.

ويلاحظ الأمر نفسه في البلدان الإسلامية عن طريق الأوقاف التي كانت وما تزال توسع نطاق مساعدتها للضعفاء بشتى الوسائل.

ومنذ أواخر القرن الثامن عشر حين بدأت كثير من الدول الأوروبية تضع يدها على أموال الكنيسة أصبحت الدولة نفسها تتولى هذه المساعدة التي كانت تتولاها الكنيسة وهكذا أصبح الإسعاف الخيري «إسعافاً عمومياً» قبل أن يتخذ اسم «المساعدة الاجتماعية».

ويلاحظ أخيراً أنه إلى جانب الإعانة الاجتماعية التي تتولاها السلطة، وطنيـة كانت أو محلية، تقوم في كثير من البلدان كما تقدم القول المساعدة الخصوصية عن طريق الجمعيات الخيرية التي يمولها المحسنون الخصوصيـون فضلاً عن المعـونة التي تتلقـاها من السلطات الوطنية أو المحلية.

مقارنة بين الإعانة الاجتماعية والتأمين الاجتماعي:

أولاً ــ الفرق في طريقة التمويل:

التأمين الاجتماعي يمول ـ كما تقـدم الكلام ـ عن طـريق دفع اشتـراكات يسـاهم فيها حسب الأنظمة، المستفيدون أنفسهم، أي الأجراء وأرباب العمل وأحياناً الدولة، بينما الإعانة الاجتماعية تمـول من الميزانيـة العامـة أو الميزانيـة المحلية. وكـذلك من أمـوال الجمعيات الخصوصية.

ثانياً ــ الفرق من حيث المستفيدون:

تقتصر الاستفادة من التـأمين الاجتماعي على الأشخـاص الذين دفعـوا أو دفعت عنهم أقساط التأمين وعلى أفراد عائلاتهم، بينما الإعانة الاجتماعية تمنح لأي شخص كان، بدون أن يقابلها أداء أقساط، عندما تتوفر فيه الشروط التي يتوقف عليها منح المساعدة أي بـالنظر إلى الحاجة.

ثالثاً ــ الفرق في مقدار الإعانة:

تحسب الإعانات النقدية في التـأمين الاجتماعي على أسـاس الكسب السابق أمـا في الإعانة الاجتماعية فمبنية على أساس مقدار الحاجة.

رابعاً ــ الفرق من حيث شروط الاستفادة:

تمنح إعانات التأمين الاجتماعي حين تتوفر في المستفيد بعض الشروط المقررة في نظام ذلك التأمين، مثلاً في حالة المرض بصرف النظر عن وجود حاجة حقيقية إلى إعانة أما الإعانة الاجتماعية فلا تمنح إلا إذا أثبت المستفيد حاجته إلى الإعانة.

الضمان الاجتماعي

تقدم القول إن ازدهار الصناعة منذ أوائل القرن التاسع عشر وما اقتضاه من تكتل العمال في المناطق الصناعية هو الذي فتح الأبصار إلى المخاطر العديدة التي ترافق هذا النوع الجديد من الحياة. وقد اقتضت الحركة الصناعية تدخل الدولة مباشرة في ميدان رابطة الشغل، مما أدى إلى ظهور قانون الشغل لتنظيم هذه الرابطة نفسها، وفي ميدان الإعانة العامة التي تقدم إلى العامل تكملة للأجر الذي لا يكفي وحده لمواجهة جميع المخاطر. وفي الواقع فإن جميع الوسائل التي تقدمت دراستها تحت مختلف الأسماء من تعاون اجتماعي وتدارك وتأمين ومساعدة ترمي كلها إلى غاية واحدة ألا وهي مدُّ يدِ المعونة للشخص الذي لا يكفيه أجره لمواجهة مخاطر الحياة ولذلك يصح القول بأنها كانت مكملة لقانون الشغل نفسه.

وقد رأينا أن مختلف هذه الأنظمة إنما نشأت لتكمل بعضها بعضاً لأنه لم يكن أي واحد منها بكاف وحده لمواجهة جميع المخاطر. وعملاً بسنة التطور فإن الأفكار أخذت تتجه نحو نظام عام شامل قادر على مواجهة جميع المخاطر وكفيل بضمان كل الأشخاص. ومن هنا ظهرت فكرة الضمان الاجتماعي كغاية. ولتحقيقه كغاية يجب إقراره كنظام.

ولذلك فإن دراسة الضمان الاجتماعي تقتضي بحث المسائل الآتية:

أولاً: أصله التاريخي ومختلف أطواره حتى دخوله إلى التشريع.
ثانياً: الضمان الاجتماعي في العالم فتدرس باختصار نشأته وتنظيمه في بعض البلدان.
ثالثاً: نطاق تطبيق الضمان الاجتماعي.
رابعاً: القانون الدولي والضمان الاجتماعي.

الفرع الأول: الأصل التاريخي للضمان الاجتماعي ومختلف أطواره حتى دخوله إلى التشريع:

ظهرت عبارة «الضمان الاجتماعي» لأول مرة في أمريكا، في القانون الذي أقره البرلمان

الأمريكي بتاريخ 14 غشت 1935 تحت اسم «قانون الضمان الاجتماعي». إلا أن مضمن هذا القانون لم يكن واسعاً كما سنرى فيما بعد.

وكانت الخطوة الثانية هي الرسالة الشهيرة التي وجهها الرئيس روزفلت للبرلمان في 6 يناير 1941 منادياً فيها بضرورة الحريات الأربع التي يجب أن يتمتع بها كل إنسان: التحرير من الجهل، ومن المرض ومن الخوف ومن الحاجة.

وفي السنة نفسها أبرمت الولايات المتحدة مع انكلترا الميثاق الأطلسي ومن جملة ما جاء فيه «تحقيق التعاون بين الدول في الميدان الاقتصادي لتأمين تحسين شروط الشغل والازدهار الاقتصادي والضمان الاجتماعي».

وفي انكلترا، وبالرغم عن المصاعب الكبيرة الناتجة إذ ذاك عن الحرب والغارات الجوية الألمانية أدلى الوزير غرينوود في 10 يونيو 1941 بتصريح أمام البرلمان أعلن فيه أنه كلف لجنة تحت رئاسة اللورد بيفريدج بدرس مختلف أنظمة التأمين الاجتماعي المعمول بها في انكلترا وتقديم مقترحات في الموضوع.

وقد دامت أعمال اللجنة من 8 يوليوز 1941 إلى آخر شتنبر 1942، وفي 20 نونبر 1942 قدم التقرير الأول ـ المعروف بمشروع بيفريدج، إلى مجلس العموم وسنتكلم عن هذا المشروع فيما بعد.

وقد كان لمشروع بيفريدج أثر كبير لا في انكلترا فحسب بل في عدة دول أخرى كما سنرى ومنذ ذلك الحين أخذت فكرة الضمان الاجتماعي تشق طريقها بكل قوة. وعندما عقدت منظمة العمل الدولية مؤتمرها في فيلادلفيا سنة 1944 كان من جملة ما أوصت به «تمديد تدابير الضمان الاجتماعي ليؤمن مدخول أساسي لكل من هم بحاجة إلى هذه الحماية».

وأخيراً حين أصدرت الجمعية العمومية للأمم المتحدة في 20 دجنبر 1948 «التصريح العالمي بحقوق الإنسان» جاء في الفصل 22 من التصريح المذكور ما يلي: «كل شخص بوصفه عضواً من المجتمع له الحق بالضمان الاجتماعي».

تقرير بيفريدج:

تضمن تقرير بيفريدج قسماً سلبياً انتقدت فيه الأنظمة الاجتماعية التي كان معمولاً بها إذ ذاك في انكلترا وقسماً إيجابياً يحتوي مقترحات لإقامة نظام جديد يوفر الضمان الاجتماعي.

أولاً ـ الانتقادات: وجه التقرير للنظام الاجتماعي الذي كان قائماً في انكلترا الانتقادات التالية:

1 ـ لم يكن يشمل الأعباء العائلية.

2 ـ كان الانتفاع بالتأمين ضد المرض يقتصر على الأجير نفسه دون أن يشمل أفراد أسرته.

3 ـ كان التأمين ضد البطالة محدود المدى من حيث المدة ومن حيث الإعانة.

4 ـ كان التأمين ضد حوادث الشغل يلزم الأجير المصاب بتحمل نفقات قضائية كبرى بسبب المنازعات العديدة التي كانت تترتب على نظام التأمين الذي لم يكن يمنح الإعانة بطريقة حتمية.

5 ـ كان النظام المذكور متشعباً ومتفرقاً في الإدارة والمالية.

ثانياً ـ المقترحات:

تسود تقرير بيفريدج فكرة رئيسية وهي إعادة توزيع الدخل الوطني عن طريق الضمان الاجتماعي الذي يعني في الأساس ضمانة مدخول معين لكل فرد. ولا يمكن أن يقتصر هذا الهدف على الأشخاص المرتبطين بعقد شغل لأن الفاقة يمكن أن تصيب أي شخص كان: العامل والتاجر وصاحب المهنة الحرة الخ . . .

والوسائل الأساسية للوصول إلى هذا الهدف هي الآتية:

1 ـ وجوب ضمان العمل للجميع ومحو البطالة بقدر الإمكان بإتباع سياسة التشغيل الكامل. ولا غرو أن يضع المشروع هذه النقطة في طليعة وسائل الإصلاح لأن البطالة كانت من أهم المشاكل التي تشغل بال أولي الأمر في انكلترا.

2 ـ وجوب ضمان القدرة على العمل عن طريق ضمان تقديم الخدمات الوقائية والعلاجية والإصلاحية وإعادة القدرة على العمل.

3 ـ وجوب ضمان الكسب عن طريق عدالة الأجر.

4 ـ تقديم الإعانات العائلية والمساعدات الأخرى عند التعرض إلى المخاطر والحاجات وذلك في حالات: البطالة والعجز وفقدان الرزق والإحالة على المعاش والزواج ونفقات الدفن وتربية الأطفال والمرض والعجز عن العمل.

5 ـ توحيد نظام الضمان الاجتماعي وتبسيطه عن طريق وزارة واحدة تضم مختلف المصالح الإدارية.

6 ـ تمويل النظام المقترح من مساهمة الدولة في الدرجة الأولى تضاف إليها مساهمة الأفراد الذين هم في سن الشغل.

ولتعيين الأفراد الذين يتعين عليهم أن يساهموا في تمويل النظام الجديد والذين يحق لهم أن يستفيدوا منه قسم المشروع الأفراد إلى ست مجموعات: أربع منها داخلة ضمن سن العمل واثنتان خارجة عنها فالمجموعات الداخلة ضمن سن العمل هي:

أ ـ الكسبة الأجراء أي الذين يكسبون عيشهم عن طريق أجر يتقاضونه.

ب ـ الكسبة الأحرار أي الذين لا يشتغلون تحت أوامر رب العمل كالتجار وأرباب العمل والعمال المستقلين.

ج ـ ربات البيوت المتزوجات اللواتي هن في سن العمل.
د ـ الأفراد الذين هم في سن العمل لكنهم لا يكسبون.

أما المجموعتان الخارجتان عن سن العمل فهما:

أ ـ الأفراد الذين لم يبلغوا سن العمل كالأطفال.
ب ـ الأفراد الذين تجاوزوا سن العمل كالشيوخ.

7 ـ تساوي الوجيبة المؤداة مهما كان نوع الشغل.

8 ـ تساوي الإعانة المؤداة أي يؤدى للجميع نفس المبلغ بصرف النظر عما كانوا يكسبونه من عملهم.

9 ـ الإعانة المؤداة يجب أن تكون كافية من حيث مبلغها ما دامت الحاجة إليها موجودة.

الفرع الثاني: الضمان الاجتماعي في العالم:

سنبحث في هذا الفرع نظام الضمان الاجتماعي في كل من انكلترة وفرنسا.

المبحث الأول: الضمان الاجتماعي في انكلترة:

عندما يدور الكلام حول الضمان الاجتماعي في انكلترا يتبادر إلى الذهن مشروع بيفريدج الذي كان بمثابة حجر الزاوية في هذا النظام لكنه أدخلت عليه فيما بعد عدة تغييرات أبعدته عن المشروع المذكور. وعليه سندرس أولاً التشريع المنبثق عن مشروع بيفريدج ثم التطور الذي لحقه فيما بعد.

أ ـ التشريع المنبثق عن مشروع بيفريدج:

أولاً ـ من حيث التنظيم: يمتاز هذا التنظيم بالمركزية. ويتعلق مجموع النظام بعدة وزارات فوزارة الصحة والضمان الاجتماعي تدير الأداءات النقدية بواسطة مكتب مركزي ومكاتب إقليمية ومكاتب محلية إلا أن الأداء يتم بواسطة البريد. وتوجد إلى جانب الإدارة لجان تضم ممثلين عن الأجراء والمؤاجرين ولكن ليس لهم سوى صفة استشارية.

وتقوم وزارة الشغل برقابة على التأمين ضد البطالة وذلك بوصفها مسؤولة عن تشغيل اليد العاملة.

ويتعلق الضمان الاجتماعي من حيث تمويله بالتنظيم المالي للدولة. فالدولة تساهم بهذا التمويل عن طريق الضرائب العامة كما يساهم فيه الأجير والمؤاجر بأداء وجيبات. وقد أدخلت عدة تغييرات على المقدار الواقع على عاتق كل فريق.

ثانياً ـ من حيث الأداءات: هذه الأداءات متعددة ومتنوعة وتمتاز ببساطتها ويمكن أن ترد إلى الأنواع الأربع الآتية:

1 ـ الأداءات النقدية لمواجهة المخاطر التي يشملها التأمين الاجتماعي وهي: إعانة البطالة، إعانة المرض، إعانة الأمومة، إعانة الترمل، إعانة اليتم، إعانة التقاعد، إعانة الوفاة. وكان مقدار الإعانة في أول الأمر واحداً، أياً كان الشخص الذي يتلقاها.

2 ـ حوادث الشغل: ما زالت تسود الفكرة القائلة بأن حوادث الشغل يجب أن تمتاز بمعاملة خاصة ويختلف مقدار الإعانة باختلاف درجة العجز دون أن تكون أية علاقة بين درجة العجز والأجر الذي كان يتقاضاه الشخص سابقاً.

3 ـ تؤدى الإعانات العائلية منذ ولادة ثاني ولد. وهي تسلم دائماً للأم.

4 ـ المصلحة الوطنية للصحة: تستهلك هذه المصلحة 3% من الدخل الوطني البريطاني. وهي تقسم إلى ثلاثة فروع: مصلحة المعالجة الطبية ومصلحة المستشفيات ومصلحة حفظ الصحة العامة.

فمصلحة المعالجة الطبية مفتوحة في وجه جميع الأطباء الراغبين في الانخراط فيها. وتؤدى للطبيب أجرة بالنظر إلى عدد المرضى المسجلين في لائحته ويمكن لكل طبيب أن يسجل حتى ثلاثة آلاف وخمسمائة مريض على لائحته سواء عالجهم أم لا.

والمعالجة لدى هذه المصلحة مجانية إلا أنه استحدث مؤخراً تدبير رادع بمقتضاه يدفع المريض مبلغاً صغيراً عن كل «وصفة» يعطيها الطبيب.

وللطبيب حرية تامة في تحرير الوصفات لكنه إذا ابتعد طبيب ما كثيراً عن معدل الوصفات في منطقته أمكن عرض وصفاته على لجنة خاصة لفحصها ويمكن استدعاء الطبيب لدى تلك اللجنة ليبرر تلك الوصفات.

وفي سنة 1948 اتجه التفكير نحو إنشاء عدة مراكز جماعية لكن الصعوبات المالية حالت إذ ذاك دون مواصلة هذه الحركة.

ومصلحة المستشفيات ضمت في مستوى إقليمي المؤسسات الخصوصية والمؤسسات العمومية التي كانت في سنة 1948 تابعة للسلطات المحلية. والإدارة الإقليمية تخضع لوزير الصحة العمومية.

ويشتغل في هذه المستشفيات بعض الأطباء كامل وقتهم والبعض الآخر نصف وقتهم. وتوجد داخل هذه المستشفيات أسرة مجانية وأسرة يؤدى عنها مقابل.

والانتقادات التي توجه إلى مصلحة المستشفيات تشير بنوع خاص إلى اضطرار المرضى إلى الانتظار طويلاً لتمنح لهم أسرة إلا في حالات الاستعجال.

ب ـ تطور النظام الاجتماعي الإنكليزي:

أولاً: أهم انتقاد موجه إلى مصلحة المستشفيات كـان يدور حول التجهيز الذي أصبح بالياً ويقتضي التجديد.

ثانياً: يلاحظ أن نقطة الانطلاق في مشروع بيفريدج كانت هي مسألة إعادة توزيع الدخل الوطني بين مجموع السكان عن طريق الضمان الاجتماعي وبالتالي يجب أن يغني هذا النظام عن جميع وسائل الإسعاف الأخرى.

ولكن في الواقع جرت الأمور على عكس ذلك ومنذ سنة 1948 كان التشريع البريطاني يسلم بقيام المساعدة الاجتماعية إلى جانب الضمان الاجتماعي خلافاً لفكرة بيفريدج وسبب ذلك عدم كفاية إعانات الضمان الاجتماعي.

ثـالثاً: إلى جـانب الإعانـة التي تقدمهـا الدولـة ظلت الهيئات المهنيـة تؤدي إعانـات لأعضائها خصوصاً في حالة البطالة. وقد اتسع نشاط هذه الهيئـات المهنية وامتـد إلى إعانـة المرضى أيضاً.

كما أنه ظهر تيار جديد ضد مبدأ تساوي مبلغ الإعانة. وصدر قانون بتاريخ 7 يوليوز 1959 يسمح بإقامة معاش تقاعد يحسب بالنسبة إلى الأجر الذي كان يتقاضاه الشخص سابقاً، كمـا شجع القانون المذكـور حركـة الهيئات الخصـوصية التي تسعى لإقـامة أنـظمة للتقـاعد وفي سنة 1966 صدر قانون يقضي بأن التعويضات عن البطالة وعن المرض تعين بالنسبة إلى الأجر ويمكنها أن تصل إلى 85% من مبلغه. وهذا القانون ينقض أحد المبادىء الرئيسية من مشروع بيفريدج.

وفي سنة 1973 صدر قانون بشأن تغيير نظام المعاشات وقد عمم هذا القانون إلى جانب الأداءات الأساسية التي تقدمها الدولة، أنظمة تكميليـة تتولاهـا المؤسسات المؤاجـرة وتقدم أداءات تحسب بالنسبة للأجور.

وقد اعتبر هذا القانون هو أيضاً بمثابة تحول جذري عن مبادىء مشروع بيفريدج.

المبحث الثاني: الضمان الاجتماعي في فرنسا:

أولاً ـ نشأة نظام الضمان الاجتماعي في فرنسا ـ مميزات نظام 1945:

خلفت الجمهورية الثالثة وحكومة فيشي أنظمة متعددة ومعقدة للتأمين الاجتماعي. ومن جهة أخرى فإن مشروع بيفريدج أحدث تأثيراً كبيراً في فرنسا وكان المجلس الوطني للمقاومة قد أدرج ضمن برنامجه تصميماً كاملاً للضمان الاجتماعي. ولذلـك على أثـر تحريـر فرنسـا صدر مرسوم بتاريخ 4 أكتوبر 1945 يضع الحجر الأساسي لنظام الضمان الاجتماعي.

وكان النظام الجديد يهدف إلى الغاية الآتية: أن يضمن لجميع السكان في كل الظروف

التمتع بمدخول كاف يؤمن لهم العيش مع عائلاتهم وللوصول إلى هذه الغاية كان يتعين على الضمان الاجتماعي :

ـ أن يؤمن للأشخاص الراشدين العمل الدائم وأن يستأصل البطالة وهذا ما يسمى بالتشغيل الكامل.

ـ أن ينتج الشغل المدخول الكافي لمواجهة حاجات المعيشة. ومن هنا سياسة الأجور.

ـ أن تحمى القدرة على العمل من تعسف المؤاجر ومن هنا تدارك المرض والعجز والتعويض عن حوادث الشغل والأمراض المهنية.

ـ أن يؤمن للأجير مدخول تعويضي في حالة فقده العمل.

هذا من حيث الغايات التي يجب أن يحققها الضمان الاجتماعي. أما من حيث خصائصه فكان يمتاز بميزتين : الوحدة والشمول.

فمن جهة اعتبر أن الضمان الاجتماعي يجب أن يخضع لمنظمة واحدة لأن جميع تشريعات هذا الضمان تتبع نفس الأساليب. وبالفعل فقد أنشأ المرسوم منظمة للضمان الاجتماعي. لكن هذه الوحدة لم تكن مطلقة لأنه أبقى على الأنظمة الخصوصية إلى جانب النظام العام. كما أنه أنشئت منظمة على حدة للعمال الفلاحيين. وفي داخل النظام العام للضمان الاجتماعي لم تتحقق الوحدة الإدارية إذ كانت توجد صناديق الضمان الاجتماعي للتأمينات الاجتماعية وحوادث الشغل وإلى جانبها صناديق الإعانات العائلية لهذه الإعانات.

ومن جهة أخرى كان يجب أن يشمل الضمان الاجتماعي مجموع سكان البلاد. وكان يتعين تمويله عن طريق مساهمات مختلف عناصر السكان بحيث يؤدي الأمر في النهاية إلى إعادة توزيع الدخل دون أية مساهمة من طرف الدولة.

مواطن الضعف في نظام سنة 1945 :

قبل أن نبين مواطن الضعف في نظام سنة 1945 لا بد من القول بأنه وقع تكميله بعدة نصوص تشريعية صدرت خلال سنة 1945 نفسها وسنة 1946.

أما مواطن الضعف فعديدة أهمها ما يلي :

أ ـ الإبقاء على الأنظمة الخصوصية كان يخالف مبدأ وحدة الضمان الاجتماعي.

ب ـ نظام التمويل عن طريق أداء وجيبات كان من شأنه أن يعرقل شمول الضمان الاجتماعي وإعادة توزيع الدخل القومي.

ـ نظام المؤسسات المسندة إليها إدارة الضمان الاجتماعي لم يعين بكيفية واضحة، الأمر الذي كان يثير بعض الصعوبات.

د ـ بالرغم عن التحسينات التي أدخلها نظام 1945 بالنسبة إلى الماضي فإن الضمان الاجتماعي لم يكن يشمل جميع المخاطر. فالبطالة مثلاً ظلت خاضعة لتشريع خاص. وفي

ما يتعلق بالمرض فإن النصوص بشأن الأداءات كانت مبهمة وأدت إلى صعوبات كثيرة في الواقع.

هـ- بالرغم عن أن بعض الأداءات كانت تشتمل وضعيات خاضعة جزئياً لنظام الإسعاف فإنه لم تصدر نصوص تعين العلاقات بين الإسعاف والضمان الاجتماعي.

و- عدم مساهمة الدولة بالتمويل أدى إلى ظهور صعوبات مالية. إذ أن الاقتطاعات من الأجور ومساهمة المؤاجرين لم تكن وحدها كافية.

ثانياً ـ تطور الضمان الاجتماعي:

أ ـ بين 1948 و 1958:

إن الفترة الممتدة بين سنة 1948 وسنة 1958هي بالنسبة للضمان الاجتماعي فترة تنظيم. فالوضع السياسي كان قد تغير عما كان عليه بعد تحرير فرنسا. ولذلك لم تشهد هذه الفترة حصول مكاسب جديدة ومن جهة أخرى فإن الذين كانوا في أول الأمر يعارضون مبدأ الضمان الاجتماعي تراجعوا عن موقفهم ولذلك اتجهت المجهودات نحو بعث مسألة الضمان الاجتماعي من الناحية الاقتصادية والتقنية.

فمن جهة يلاحظ أن الاهتمام بتشجيع الولادة قد أخذ يخف لأن الإعانات العائلية أصبحت تمثل عبئاً مالياً كبيراً ومن جهة أخرى فإن التأمين ضد المرض أدى إلى الإكثار من استعمال الأدوية والمعالجات الطبية. الأمر الذي نتج عنه أيضاً ازدياد تكاليف الضمان الاجتماعي بصورة فاحشة.

وتمتاز هذه الفترة بصدور نصوص عديدة متعلقة بتنظيم الضمان الاجتماعي وتمويله وإدارته. أما النصوص المتضمنة ابتكارات فقليلة منها:

ـ إحداث إعانة السكنى في إطار الإعانات العائلية.

ـ إنشاء صندوق وطني للتضامن يمول عن طريق الضرائب ويقدم إعانة خاصة بالشيخوخة لكل طاعن في السن يثبت أنه لا يتمتع بدخل يبلغ حداً معيناً.

وأهم مشكلة أثارها الضمان الاجتماعي في هذه الفترة هي مشكلة أداء أجور الأطباء فقد كان مرسوم 19 أكتوبر 1945 وضع لهذه المشكلة المبادىء الآتية:

ـ حرية المريض لاختيار الطبيب والاتفاق معه على أجرته.

ـ المريض يدفع أجرة الطبيب ويسجل هذا على ورقة مطبوعة زيارته ومعالجاته. والمريض يسترجع المبلغ من الضمان الاجتماعي.

ـ صندوق الضمان يدفع 80% من أجرة الطبيب.

ـ يجب إبرام اتفاقيات بين صناديق الضمان الإقليمية ونقابات الأطباء لتعيين الأجرة التي يتقاضاها هؤلاء. فإن لم تبرم هذه الاتفاقية فإن إدارة الضمان الاجتماعي تعين تعريفة تكون ملزمة للأطباء.

لكن هذه القواعد لم تنجح ولم تبرم إلا اتفاقيات قليلة. ولذلك عينت إدارة الضمان الاجتماعي بمفردها التعريفة الطبية. ولكن الأطباء لم يتقيدوا بها ونتج عن ذلك أن الثمانين بالمائة التي ترد للمريض من التعريفة الطبية الرسمية هي في الواقع أقل بكثير من القدر الحقيقي.

وقد قدمت عدة اقتراحات لحل هذه المشكلة، لكنها باءت كلها بالفشل.

ب ـ إصلاحات 1958 و 1959:

من أهم الإصلاحات التي أدخلت خلال هذه الفترة إصلاح نظام المنازعات القضائية المتعلقة بالضمان الاجتماعي والإصلاحات الرامية إلى تحقيق بعض التوفيرات في ميدان المرض وبعض الإعانات العائلية. فمن ذلك مثلاً تعيين حد أدنى لأداء المصاريف الصيدلية فإذا كانت هذه المصاريف دون ذلك الحد فإن الضمان الاجتماعي لا يؤديها وكذلك إلغاء الإعانات للاستحمام في المياه المعدنية الخ... إلا أن كثيراً من هذه التدابير ألغيت فيما بعد.

ج ـ إصلاحات سنة 1960:

ـ **أداء أجور الأطباء**: صدر بهذا الصدد مرسوم بتاريخ 12 مايو 1960 وهو يرمي بالخصوص إلى تطبيق المبادىء التي قررها مرسوم 19 أكتوبر 1945. وبعد مشادات كبيرة أصبحت العلاقات بين الضمان الاجتماعي وأكثرية نقابات الأطباء منظمة بمقتضى اتفاقيات.

ـ **تنسيق مختلف الأنظمة**: يلاحظ في مرسوم 12 مايو 1960 ميل كبير إلى التوحيد عن طريق تنسيق مختلف الأنظمة الخصوصية للضمان الاجتماعي. وقد تجلى هذا الميل في عدة مظاهر أهمها هي الآتية:

ـ إصدار تدابير مشتركة بين جميع الأنظمة وتنسيق مختلف الأنظمة والمصالح والهيئات. فالتدابير المشتركة هي بالخصوص التدابير المتعلقة بتنظيم الصناديق وتسييرها وكذلك القواعد المتعلقة بتعيين موظفي الإدارة والتسيير. أما التنسيق فقد تجلى بنوع خاص في إنشاء مركز الدراسات العليا للضمان الاجتماعي وهو الذي يتولى إعداد الموظفين العالين للضمان الاجتماعي.

ـ إنشاء «لجنة التنسيق» التي يرأسها وزير الشغل وتعود إليها مهمة درس «التدابير المناسبة لتأمين تنسيق مجموع التدابير المتعلقة بالضمان الاجتماعي وتطبيقها».

ـ إنشاء «مفتشية عامة للضمان الاجتماعي» مهمتها التفتيش والرقابة على جميع المصالح والهيئات والصناديق والمنظمات التي تشارك بتطبيق التشريعات الخاصة بالضمان الاجتماعي ومؤسسات التدارك.

ـ تطبيق الضمان الاجتماعي في أقاليم ما وراء البحار.

د ـ من سنة 1960 إلى 1967:

الحدث المهم في هذه المرحلة هو صدور خمسة مراسيم بتاريخ 21 غشت 1967 تتعلق بالمواضيع التالية: إعادة التنظيم الإداري والمالي للضمان الاجتماعي، مدونة الصحة العمومية، نظام الإعانات العائلية، تعميم التأمين الاختياري، تأمينات الشغالين غير المأجورين ضد المرض وحالة الأمومة والشيخوخة.

وبصدد إعادة التنظيم الإداري والمالي أحدثت ثلاثة صناديق للضمان الاجتماعي كل واحد منها مستقل عن الآخرين أحدها يختص بحوادث الشغل والأمراض المهنية والثاني يختص بالإعانات العائلية والثالث يتعلق بالشيخوخة، كما أنه تقرر في هذا التنظيم الجديد أن يتم تعيين أعضاء المجالس الإدارية لهذه الصناديق عن طريق الانتخاب من طرف المنظمات المهنية والنقابية عوضاً عن تعيينهم من طرف السلطة ومع ذلك فقد أبقي للدولة حق التدخل والرقابة على هذه الصناديق في حالة تقصير المجالس الإدارية.

هذا وإن المراسيم الخمس السابقة الذكر عرضت على البرلمان الذي صادق عليها بموجب قانون صادر بتاريخ 31 يوليوز 1968 الذي أدخل عليها في نفس الوقت بعض التغييرات.

هـ ـ بعد سنة 1968:

تميزت هذه المرحلة بعدم الاستقرار في تعيين الوزارة المكلفة بالضمان الاجتماعي فتارة كانت تضم إلى وزارة الصحة وطوراً تؤلف وزارة مستقلة تحت اسم «الشؤون الاجتماعية» كما أنه صدر خلال هذه المرحلة عدد كبير من القوانين كانت ترمي إلى تحقيق ثلاثة أهداف رئيسية: التعميم والتنسيق والمقاصة المالية.

فالتعميم يعني أن جميع الفرنسيين (والأجانب المقيمين والمؤهلين لاعتبارهم كالفرنسيين في نظر الضمان الاجتماعي) يجب أن يكونوا مرتبطين بنظام أو آخر من الأنظمة التي توفر للشخص تأميناً اجتماعياً. وقد أكد هذا التعميم النص الجديد للمادة الأولى من قانون الضمان الاجتماعي كما وقع تغييره بقانون 2 يناير 1978 وهذا اعتراف بإبقاء أنظمة تأمينية أخرى إلى جانب نظام الضمان الاجتماعي.

والتنسيق يعني أن الأنظمة التأمينية الأخرى يجب أن تقدم نفس الأداءات التي يقدمها النظام العام للضمان الاجتماعي.

والمقاصة المالية تعني أن النظام العام للضمان الاجتماعي يجب أن يقدم مساعدات مالية للأنظمة الأخرى التي ـ بسبب نوعية المنخرطين فيها ـ لا يمكنها بمواردها الخاصة وحدها أن تواجه جميع الأعباء التي يشملها التأمين، على أن تساهم الدولة عن طريق النظام العام للضمان الاجتماعي بمساعدة مالية.

ثالثاً ـ المميزات العامة للنظام الفرنسي للضمان الاجتماعي:

ـ من حيث الأهداف يلاحظ أن النظام الفرنسي كان يضع في الطليعة تشجيع التناسل. ولذلك أعار اهتماماً كبيراً لكل التدابير المؤدية إلى حماية الأسرة كالإعانات العائلية بالخصوص بينما أهمل فكرة التشغيل الكامل لأن فرنسا لم تكن قبل سنة 1980 تشكو من البطالة. كما يلاحظ أيضاً أن أهداف الضمان الاجتماعي في فرنسا ليست هي دائماً مواجهة المخاطر التي تحل بالأجير بل أيضاً تدارك وقوعها.

ـ من حيث الإعانات يلاحظ التطور نحو المساواة وقد تحققت هذه بالنسبة للإعانات العائلية.

ـ من حيث التنظيم الإداري يؤلف الضمان الاجتماعي مرفقاً عاماً يسير تحت إشراف سلطة وزارية ولكن تحت مسؤولية هيئات منتخبة متميزة عن الإدارة العامة. كما يمتاز النظام الفرنسي بوجود نظام عام للضمان الاجتماعي وإلى جانبه عدة أنظمة خاصة أو مكملة.

ـ من حيث التمويل، يمكن القول بأن صندوق الضمان الاجتماعي يمول في فرنسا على العموم من الوجيبات التي يؤديها الأفراد لا من الضرائب. فالتأمينات الاجتماعية (كالمرض) يؤدي أقساطاً عنها كل من الأجراء والمؤاجرين. أما صندوق حوادث الشغل وصندوق الإعانات العائلية فيمولها المؤاجرون وحدهم. ومع ذلك فإن الدولة تساهم بمساعدات مالية تقدمها لصناديق النظام العام للضمان الاجتماعي وكذلك لصناديق الأنظمة الأخرى عن طريق النظام العام.

الفرع الثالث: نطاق تطبيق الضمان الاجتماعي:

يجب على كل تشريع للضمان الاجتماعي أن يعين نطاق تطبيقه أي أن يعين الأشخاص الذين ينسحب عليهم. وهذا التعيين مرتبط بالهدف الذي يرمي إليه الضمان الاجتماعي الذي يمكنه أن يرمي إما إلى حماية جميع الأفراد وإما إلى حماية فئة معينة من الناس كالأجراء مثلاً أو فئة معينة من بينهم.

إلا أنه إذا كانت النتيجة الاقتصادية التي تترتب على الأخطار الاجتماعية ـ أي المرض والحوادث والعجز والشيخوخة والوفاة ـ هي تعذر الكسب، وإذا كان هدف الضمان الاجتماعي هو تأمين المستوى المعيشي للشخص المشمول بهذا الضمان وعائلته فمن المنطقي أن ينسحب هذا الضمان على مجموع السكان.

1 ـ الميل في التشريع المعاصر إلى تعميم الضمان الاجتماعي:

إن الرغبة في بادىء الأمر في عدم تمديد الضمان الاجتماعي إلى المشتغلين القادرين على تدارك الأخطار الاجتماعية بوسائلهم الخاصة أدت إلى جعل الضمان مقتصراً على

المشتغلين الأجراء ويبرر ذلك أن الأجير يعجز في غالب الأحيان عن التوفير من أجره إذ يستهلكه غالباً بكامله في مواجهة الحاجات الحالية. ولذلك يتعين على المجتمع أن يقيم نظاماً يضمنه ضد الأخطار. وعلى هذا الأساس كانت التشريعات في أول الأمر تقتصر في ميدان التدارك الاجتماعي على حماية الأجير بالمعنى الضيق أي الشخص المرتبط بعقد شغل. ومن المعلوم أن عقد الشغل يتميز برابطة التبعية القانونية التي تربط الأجير بالمؤاجر. إلا أن هنالك تياراً جديداً يرمي إلى إضافة التبعية الاقتصادية ولو لم ترافقها التبعية القانونية. كما أشرنا إلى ذلك بتفصيل أثناء دراسة عنصر التبعية في عقد الشغل. ولذلك نجد التشريعات الحديثة (ومن جملتها قانون الضمان الاجتماعي المغربي) تتوسع في مفهوم نطاق الضمان وتمدده على حالات لا تظهر فيها إلا التبعية الاقتصادية القائمة على رابطة تعاقدية تجعل الأجير تابعاً اقتصادياً لرب العمل دون أن يكون خاضعاً له في توجيه الشغل كما هو الأمر عندما توجد التبعية القانونية.

هذا وإن تيار تعميم الضمان الاجتماعي يذهب إلى أبعد من ذلك فيجعل المنافع الناتجة عنه شاملة لأفراد لا تربطهم برب العمل أية رابطة تعاقدية وذلك في حالة قيامهم بالشغل مرغمين كما هو أمر المساجين مثلاً.

إلا أن تعيين الحدود الفاصلة بين المأجورين الذين لهم الحق بالانتفاع بمزايا الضمان الاجتماعي والمأجورين الذين ليس لهم هذا الحق أمر صعب يؤدي إلى نشأة منازعات عديدة لدى القضاء حين يتعلق الأمر بوكلاء الشركات ومديري الفروع. وتظهر هذه الصعوبة في إطار قانون الشغل عند الكلام عن التبعية القانونية.

ويلاحظ من جهة أخرى أن الضمان الاجتماعي يمكنه أن يشمل جميع المأجورين ومن ماثلهم أو أن يقتصر على المأجورين الذين لا يتجاوز دخلهم حداً معيناً على أن يترك ذوو الدخل المرتفع لينظموا بوسائلهم الخاصة تأمين الأخطار الاجتماعية. إلا أن التجربة دلت على أن الأجير عاجز دائماً عن تنظيم هذا التأمين. ولذلك فإن الضمان الاجتماعي يرمي إلى حماية جميع المأجورين أياً كان دخلهم.

هذا وإن التقلبات الاجتماعية العميقة والسريعة التي أدى إليها التطور الاقتصادي أصبحت تشير بأنه لا يمكن إبقاء الضمان الاجتماعي مقتصراً على المأجورين ومن ماثلهم بل لا بد من تمديده إلى فئات كبيرة ممن يقومون بشغل حر سواء كان عملهم تعاطي مهنة حرة أو تجارة. إذ يلاحظ أن عدداً غير قليل من المأجورين يتمكنون بفضل بعض الظروف (إرث - ربح - يانصيب - الخ . .) من الانتقال إلى طبقة المشتغلين الأحرار بينما كثير من المشتغلين الأحرار تسوء أحوالهم ويضطرون إلى الانخراط في صفوف المأجورين.

ولعل الحل الوحيد للقضاء على الفوارق المترتبة عن هذا التمييز هو تعميم الضمان الاجتماعي على مجموع السكان وهو ما تميل إلى تحقيقه كثير من الدول. وقد رأينا أن هذا

الهدف أصبح محققاً في انكلترا وفرنسا. وفي إسبانيا صرح وزير الشغل بتاريخ 31 أكتوبر 1986 بأن نظام الضمان الاجتماعي سيصبح شاملاً لكل المواطنين في سنة 1988.

2 ـ الصعوبات التي تعترض تعميم نظام الضمان الاجتماعي:

إن تعميم الضمان الاجتماعي على مجموع السكان يثير صعوبات عديدة. وتختلف هذه الصعوبات باختلاف الأوضاع الاقتصادية بين البلدان كما سنرى. وتعود هذه الصعوبات إما إلى كيفية تمويل صندوق الضمان وإما إلى تعيين الأخطار وكيفية تقدير التعويض عنها (يضاف إليها تمسك بعض الفئات بأنظمة خاصة بها).

أ ـ الصعوبات في كيفية تمويل صندوق الضمان:

بالنسبة إلى المأجورين يقع التمويل بالمشاركة من طرف الأجير ومن طرف المؤاجر بنسبة يعينها القانون. إلا أن الحصة التي يترتب أداؤها عن الأجير تعين بسهولة لأنها قدر بالمائة من الأجر، والأجر معين ومعلوم فلا صعوبة إذن في تعيين الحصة التي يجب أداؤها.

أما بالنسبة للمشتغل الحر فالقضية صعبة لأنه لا يمكن أن يعرف بالضبط مبلغ دخله لتعيين قدر مئوي منه.

ب ـ الصعوبات بالنسبة إلى تعيين الضرر الناتج عن حصول الخطر وتعيين التعويض عنه:

الأمر سهل بالنسبة إلى الأجير إذ أن انقطاعه عن العمل معناه انقطاعه عن قبض الأجر وهو معلوم. أما بالنسبة للمشتغل الحر فإن المسألة معقدة وذلك لأسباب: **أولاً**: لأنه كما تقدم القول لا يعلم بالضبط مقدار دخله وبالتالي إذا تحقق الخطر من مرض أو عجز أو وفاة فإنه لا يعلم بالضبط مدى الضرر الذي يجب تعويضه. **ثانياً**: لأنه حتى ولو تحقق الخطر فإن ذلك لا يعني دائماً انقطاع الكسب انقطاعاً تاماً ـ كما يحصل للأجير ـ بل إن العمل قد يبقى قائماً بين أيدي مساعدي المشتغل الحر من أفراد عائلته أو غيرهم وبالتالي فإن الدخل قد يقل لكنه لا ينقطع تماماً وكل هذا من شأنه أن يزيد تعيين الضرر الحاصل صعوبة.

هذا وأن الصعوبات المشار إليها في المقطعين (أ) و(ب) تختلف كما تقدم القول باختلاف البلدان. ففي البلدان المتقدمة صناعياً حيث يتقاضى السواد الأكبر من السكان العاملين أجوراً معينة يسهل أمر تعيين المساهمة في التمويل وتعيين التعويض. وعلى عكس ذلك فإن البلدان التي يكون فيها السواد الأكبر من العاملين مشتغلين أحراراً فإن تعيين المساهمة في التمويل وتعيين التعويض يكون صعباً وبالتالي يصعب تحديد المبلغ الذي يجب أن يؤديه الضمان الاجتماعي. وهذا القول ينطبق على المغرب حيث السواد الأكبر من السكان يعيشون من الفلاحة الحرة.

يضاف إلى ذلك أن البلدان المتخلفة اقتصادياً تعجز غالباً عن تمويل ضمان اجتماعي واسع النطاق.

الفرع الرابع: القانون الدولي والضمان الاجتماعي:

إن الضمان الاجتماعي كمبدأ فلسفي وقاعدة اجتماعية نشأ - كما رأينا - في إطار الحركات الفكرية والعمالية المصطبغة بصبغة دولية. ولكن بروز هذه المبادىء إلى عالم الوجود كقاعدة قانونية تم في إطار وطني نظراً لاصطباغ القوانين كلها حتى يومنا هذا بالصبغة الوطنية فكان من الطبيعي إذن أن تراعى في تشريع كل دولة ظروفها الخاصة. وقد رأينا في الفرع السابق ارتباط الضمان الاجتماعي بالازدهار الاقتصادي وبنوع خاص بالازدهار الصناعي.

وبما أن تمويل الضمان الاجتماعي هو عبء كبير يثقل كاهل الصناعة فمن الممكن حصول تنافس اقتصادي كبير بين دول تهمل الضمان الاجتماعي ودول تعززه لأن أكلاف الإنتاج في الأولى ستكون أقل. ولذلك تبين من الضروري إبرام **اتفاقيات دولية** لمنع التنافس الاقتصادي عن هذه الطريق.

وإلى جانب مشكلة التنافس نشأت مشكلة أخرى مرتبطة بهجرة العمال إلى بلدان أجنبية. وتطرح هذه الهجرة على بساط البحث سؤالين اثنين: **أولاً**: هل يتمتع العمال المهاجرون في البلاد التي هاجروا إليها بالحقوق التي كانوا يتمتعون بها في بلادهم؟ **ثانياً**: هل يتمتع العمال المهاجرون في البلاد التي هاجروا إليها بالحقوق التي يتمتع بها من شابههم من مواطني تلك البلاد؟ وسرعان ما شعرت منظمة العمل الدولية بهذه المشكلة وأعارتها اهتمامها كما سنرى.

ولذلك يجب أن تدرس أولاً الاتفاقيات الدولية وثانياً علاقة الضمان الاجتماعي بحركات الهجرة.

المبحث الأول: الاتفاقيات الدولية بشأن الضمان الاجتماعي:

أولاً: ابتداء من سنة 1921 أبرمت عدة اتفاقيات خاصة بمختلف فروع الضمان الاجتماعي فمنها ما يتعلق بحوادث الشغل، ومنها بالمرض ومنها بالتأمينات الاجتماعية. كما أن البعض منها خاص بالعمال الصناعيين والبعض الآخر بالعمال الفلاحيين الخ....

وهذه الاتفاقيات موجهة بالخصوص للدول المتقدمة صناعياً والمتضمنة تشريعات متشابهة، ويلاحظ أن هذه الاتفاقيات تتضمن غالباً تدابير مفصلة تفصيلاً دقيقاً، الأمر الذي يجعل أحياناً من الصعب على بعض الدول أن تصادق عليها.

ثانياً: الاتفاقية رقم 102 الموضوعة سنة 1951 من طرف منظمة العمل الدولية بشأن

«الحد الأدنى للضمان الاجتماعي».وهذه الاتفاقية مقتبسة من التوصيات التي وضعها مؤتمر فيلادلفيا المنعقد سنة 1944. وتشمل هذه الاتفاقية مجموع ما يؤلف اليوم الضمان الاجتماعي وهي المخاطر التسع الآتية:

1 ـ الحالة التي تقتضي معالجة طبية.
2 ـ العجز عن الشغل بسبب المرض.
3 ـ البطالة.
4 ـ الشيخوخة.
5 ـ حوادث الشغل والأمراض المهنية.
6 ـ العناية بالأبناء.
7 ـ الأمومة.
8 ـ العجز.
9 ـ وفاة سند الأسرة.

ويمكن لكل دولة أن تنضم إلى هذه الاتفاقية إذا كانت تتعهد بقبول الالتزامات الناشئة عن ثلاثة مخاطر على الأقل وبشرط أن يكون واحد من هذه الثلاث عائداً إلى أحد المخاطر الآتية: البطالة أو حوادث الشغل والأمراض المهنية أو العجز أو الوفاة.

ثالثاً: المدونة الأوروبية للضمان الاجتماعي ـ وافق على هذه المدونة مجلس وزراء مجلس أوروبا سنة 1964. ومضمنها شبيه بمضمن الاتفاقية رقم 102 التي تمثل «الحد الأدنى». وقد ألحق بالمدونة (بروتوكول) يفترض مستوى أعلى من مستوى المدونة نفسها وهذا المستوى هو ـ كما جاء في البروتوكول ـ الحد الأعلى الذي يجب أن يسعى من أجله كل أعضاء المجلس.

رابعاً: كما أن منظمة العمل العربية أقرت في سنة 1971 الاتفاقية رقم 3 للمستوى الأدنى للتأمينات الاجتماعية. وتقتضي المصادقة أن يشمل التشريع الوطني فرعين على الأقل من فروع التأمين.

المبحث الثاني: أنظمة الضمان الاجتماعي وحركات الهجرة:

الأصل أن كل دولة تضع تشريعاً للضمان الاجتماعي على الصعيد الوطني وبالنظر إلى حاجاتها وظروفها وبالخصوص لحماية اليد العاملة الوطنية. ولذلك نشاهد فوارق بين مختلف التشريعات الخاصة بالضمان الاجتماعي عند المقارنة بين تشريع دولة ودولة أخرى.

فالجنسية الأجنبية هي في بعض التشريعات عائق يحول دون التمتع بمزايا الضمان الاجتماعي كما أن هنالك عناصر أخرى تحول دون هذا التمتع فهي بطريقة غير مباشرة حجر عثرة في سبيل حركات الهجرة. لكنه يمكن حل هذه الصعوبات عن طريق الاتفاقيات الثنائية أو الجماعية.

ولـذلك يجب أن تـدرس أولاً العقبات التي يمكن أن تعتـرض حركـات الهجرة وثـانياً الاتفاقيات الثنائية أو الجماعية التي تستعمل كوسيلة للتغلب على هذه العقبات.

أولاً ــ العقبات التي يمكن أن تعترض حركات الهجرة:

إن قوانين الضمان الاجتماعي منها ما هي إقليمية ومنها ما هي شخصية.

فالإقليمية منها هي غالباً تلك التي تتعلق بضمان المخاطر القصيرة الأمد كالمرض لأن أداء تعويضات عن هذه المخاطر يقتضي رقابة تقنية يتعذر إجراؤها بالنسبة لمن يوجد خارجاً عن التراب الخاضع لسيادة الدولة حتى ولو كان يحمـل جنسيتها. وعلى العكس يمكن أن تمنـح للأجنبي المقيم فوق ترابها.

أما القوانين الشخصية فتجيز للشخص أن يتمتع بالإعانات التي يمنحها تشريع بلاده ولو كان مقيماً خارجاً عنها إذا كان يؤدي الأقساط التي يترتب عليها التمتع بتلك الإعانات.

ومن الملاحظ أن البلدان التي تسهل دخول المهاجرين إليها تأخذ إلى حد بعيد بمبـدأ الإقليمية بينما التشريعات التي تأخذ بمبدأ الشخصية هي غالباً تشريعات الـدول التي يهاجـر أبناؤها.

وإذا كانت إقليمية قوانين الضمان الاجتماعي تسمح للمهاجرين بالتمتع بالإعانات التي تقررها الدول التي يعيشون فوق ترابها فإنها مقابـل ذلك تحـول دون تمتعهم بالإعـانات التي يقتضي منحها مرور مدة طويلة في العمل في ظل نظام ضمان اجتمـاعي معين لأن كل نـظام مستقل عن الأنظمة الأخرى والحقوق التي تكتسب في ظل نظام ما لا تؤخذ بعين الاعتبار في ظل نظام آخر.

كما أن تمويل الضمان الاجتماعي يصطدم بعقبة في ظل مبـدأ الإقليمية متى كـان هذا التمويل يقع على عاتق الجماعات العمومية لأن أداء أقساط في الخارج يصبـح مستحيلاً متى كان الأمر يتعلق بأموال عمومية.

ومن جهة أخرى فإنه في كثير من الأحيان يهاجر رب العائلة وحده وتبقى العائلة مقيمة في البلاد الأصلية. وإذ ذاك يصعب منح بعض الإعانات العائلية بسبب مبدأ الإقليمية.

ويتبين من كل هذا أن إقليمية تشريعات الضمان الاجتماعي يمكن أن تصبح عائقاً قوياً في وجه هجرة اليد العاملة الأمر الذي يقتضي تنسيقاً على الصعيد الدولي بين مختلف أنظمة الضمان الاجتماعي. وهذا ما فكرت فيه الدول التي يعنيها الأمر منذ انتهـاء الحرب العـالمية الأولى. إلا أن الحلول التي أخذت بها منذ سنة 1919 حتى سنة 1939 لم تكن مبنية على قواعد قارة. أما بعد الحرب العالمية الثانية فقد كثر اللجـوء إلى الاتفاقيـة الدوليـة بحيث تكوّن فقـه للعلاقات الدولية في مادة الضمان الاجتماعي.

ثانياً ــ الاتفاقيات الثنائية :

منذ سنة 1945 كثر إبرام الاتفاقيات الثنائية المتضمنة التزامات دقيقة ومتبادلة ونشير هنا بنوع خاص إلى فرنسا التي أبرمت اتفاقيات مع معظم الدول الأوروبية وعدة دول آسيوية وإفريقية منها المغرب. وإذا كانت كل واحدة منها تتضمن تدابير خاصة بالنظر إلى ظروف كل دولة فإنه مع ذلك يلاحظ فيها كلها مجموعة من القواعد المتشابهة.

1 ـ فالاتفاقيات تعين التشريع الواجب تطبيقه (وهو غالباً تشريع الدولة التي ينفذ فيها الشغل).

وتؤكد عدم التمييز بين رعايا الدولتين المتعاقدتين وتضمن للأجراء الاحتفاظ بالحقوق المكتسبة أو التي هي قيد الاكتساب بالنظر إلى مختلف الأنظمة المعنية بالأمر.

وإن التعاون الوثيق بين الهيئات الإدارية للدول الموقعة للاتفاق يسمح بواسطة هيئات بلد الإقامة بأداء المعاشات المتأخرة وبمراقبة المتمتعين بالمعاشات. كما تتضمن الاتفاقيات تبادل المعلومات اللازمة لتعيين حقوق المعنيين بالأمر.

2 ـ تضاف عادة إلى الاتفاقيات اتفاقات تكميلية ترمي إلى إيجاد حلول لوضعيات خاصة. ويتعلق أهمها بوضعية عمال المناجم الذين يتمتعون في جميع البلدان ببعض الامتيازات.

3 ـ تحدد عادة في اتفاقيات خاصة وضعية عمال المناطق المجاورة للحدود.

ثالثاً ــ الاتفاقيات المتعددة الجوانب :

إن الاتفاقيات الثنائية تقتصر على تنظيم وضعية الأجراء المهاجرين من الدولتين المتعاقدتين في تنقلاتهم بين تينك الدولتين ولذلك كان من الضروري إبرام اتفاقيات متعددة الجوانب تشمل تنقلات الأجراء بين عدة دول.

لكن إبرام اتفاقيات من هذا النوع لا يمكن أن يتم إلا بين مجموعة من الدول تربطها روابط وثيقة وتتمتع بمستوى اقتصادي متشابه ولذلك نجد في الواقع أنها أبرمت في إطار المنظمات الأوروبية المتعددة ومنها على سبيل المثال الاتفاقية التي أبرمتها في 7 نونبر 1949 منظمة معاهدة بروكسيل التي كانت تضم فرنسا وانكلترا وبلجيكا وهولندا واللوكسمبورغ، والاتفاقيات التي أبرمها مجلس أوروبا وخاصة اتفاقية 10 مارس 1972 التي تضمنت النص النهائي بشأن الضمان الاجتماعي ومعاهدة 18 أبريل 1951 التي أبرمتها جامعة الفحم والفولاذ.

كما أن منظمة العمل العربية عالجت بدورها هذا الموضوع في «الاتفاقية العربية لتنقل الأيدي العاملة» التي وافق عليها مؤتمر العمل العربي بتاريخ 29 نونبر 1967 والتي اعترفت للعمال الذين ينتقلون للعمل بحق التمتع بالتأمينات الاجتماعية كعمال الدولة التي ينتقلون إليها.

الضمان الاجتماعي في المغرب

التطور التاريخي:

إن الضمان الاجتماعي حديث العهد في المغرب إذ أنشأه لأول مرة الظهير المؤرخ في 31 دجنبر 1959.

إلا أن بعض الأهداف التي يرمي إليها الضمان الاجتماعي كانت محققة سابقاً بواسطة نصوص تشريعية خاصة.

فهكذا مثلاً نجد أن ظهير 25 يونيو 1927 الذي تقدم درسه كان يضمن للشغالين التعويض عن حوادث الشغل وكذلك ظهير 31 مايو 1943 كان قد مدد نفس الضمانات إلى الأمراض المهنية.

هذا وإن الظهير المؤرخ في 22 أبريل 1942 كان قد أنشأ صندوق الإعانة الاجتماعية. وقد عوض هذا النص بظهير آخر مؤرخ في 25 دجنبر 1957 المكمل بمرسوم تطبيقي صادر في نفس التاريخ. فهذا الصندوق الذي أنشىء كهيئة معترف لها بصفة مؤسسة ذات مصلحة عمومية كان يشرف على إدارته مجلس إداري يرأسه وزير الشغل ويضم ممثلين عن أربع وزارات (الشغل والصحة العمومية، والأشغال العامة، والصناعة والتجارة) وممثلين عن الأجراء وممثلين عن المؤاجرين.

وبمقتضى ظهير 1957 كان الانخراط في صندوق الإعانة ا لاجتماعية إلزامياً بالنسبة لكل شخص ذاتي، أو معنوي يستخدم أجيراً أو عدة أجراء، وكذلك بالنسبة للتعاونيات ولمالكي العمارات المعدة للسكنى الذين يستعملون بوابين.

وكان تمويل الإعانة الاجتماعية يتم بواسطة اشتراكات يؤديها المؤاجرون وحدهم.

أما المستفيدون من الإعانات التي كان يقدمها الصندوق المذكور فهم الشغالون لدى المؤاجرين المنخرطين فيه وذلك ضمن شروط معينة.

والإعانات التي كان يؤديها الصندوق كانت على نوعين: الإعانات العائلية (للأولاد ابتداء من الولد الثاني) وإعانات النوافس (كانت الإعانة تؤدى عن الستة أسابيع الموالية ليوم الوضع على شرط أن تكون المرأة قد توقفت فعلاً عن الشغل وتوقفت عن قبض أجرها خلال هذه المدة).

وتجدر الإشارة علاوة على ذلك إلى إحداث بعض المؤسسات الخصوصية التي كانت ترمي إلى تأمين بعض المخاطر الاجتماعية لا سيما الشيخوخة ومن هذا القبيل يشار بنوع خاص إلى الصندوق المهني المغربي للتقاعد.

غير أن هذه المنجزات أصبحت غير كافية وأصبح من الضروري الالتحاق بركب التطور وتجهيز المغرب بنظام للضمان الاجتماعي. وهذا ما حققه الظهير المؤرخ 31 دجنبر 1959 المتعلق بإحداث نظام للضمان الاجتماعي والذي دخل حيز التنفيذ في فاتح إبريل 1961.

بيد أن نظام الضمان الاجتماعي المحدث بمقتضى هذا الظهير لم يوحد وسائل تأمين مختلف المخاطر الاجتماعية بل ظلت الأنظمة الخصوصية قائمة وهكذا نجد أن نظام التعويض عن حوادث الشغل والأمراض المهنية ما زال موضوع تنظيم مستقل.

وبعد مرور نحو 10 سنوات على تطبيق هذا النظام تبين أنه من الضروري أن تدخل عليه بعض التغييرات لا سيما فيما يعود إلى تسيير الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي المسندة إليه إدارة نظام الضمان الاجتماعي وكذلك في النزاعات التي تنشأ عن تطبيق هذا النظام وكذلك أيضاً تمويله والأداءات التي يقدمها الصندوق المذكور والذي أصبح مبلغاً ضئيلاً بالنظر إلى تقلبات الأسعار وارتفاعها.

وبالنظر إلى كل هذه الاعتبارات صدر ظهير بتاريخ 26 يوليوز 1972 يلغي ظهير 31 دجنبر 1959 ويعوضه بنص جديد وقد بدأ جريان العمل به بتاريخ فاتح أكتوبر 1972.

إلا أن الفصل 5 من الظهير نص على أن العمل يبقى جارياً بصفة مؤقتة بالنصوص المتخذة لتطبيق ظهير 31 دجنبر 1959 ما لم تكن منافية لمقتضيات الظهير الجديد وبالتالي فإن الضمان الاجتماعي في وضعه الحاضر يخضع لمقتضيات ظهير 27 يوليوز 1972 ولمقتضيات المراسيم والقرارات التي صدرت سابقاً لتطبيق ظهير 31 دجنبر 1959 في ما لا تتنافى فيه مع مضمن الظهير الجديد. والقواعد التي ستعرض في ما يلي مقتبسة إذن من الظهير نفسه ومن المراسيم والقرارات السابقة الذكر أيضاً.

هذا وإن دراسة الضمان الاجتماعي تقتضي أن تبحث في ستة فصول المسائل الآتية:

الفصل الأول: ميدان تطبيق نظام الضمان الاجتماعي.
الفصل الثاني: التنظيم الإداري للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.
الفصل الثالث: الانتماء إلى الصندوق والتسجيل فيه.
الفصل الرابع: موارد الصندوق وتنظيمه المالي.
الفصل الخامس: التعويضات.
الفصل السادس: المنازعات والعقوبات والتقادم.

نطاق التطبيق

أثناء دراسة نطاق تطبيق الظهير المتعلق بتعويض حوادث الشغل رأينا أن هذا النص يسرد من جهة أصناف المؤاجرين الذين يخضعون له ومن جهة أخرى أصناف الأجراء الذين يستفيدون منه. أما الظهير المحدث لنظام الضمان الاجتماعي فقد استعمل طريقة مختلفة فهو من جهة قد اقتصر على سرد أصناف الأشخاص الذين يستفيدون منه مستعملاً العبارة الآتية: «يجري نظام الضمان الاجتماعي لزوماً على من يأتي... «الفصل الثاني الفقرة الأولى» ثم يضيف في الفصل 15 بأنه «يجب أن ينتمي إلى الصندوق للضمان الاجتماعي» جميع المؤاجرين الذين يشغلون بالمغرب أشخاصاً يفرض عليهم هذا النظام كما يلاحظ من جهة أخرى أن لفظة «تأمين» غالباً ما تستعمل في الظهير لتعيين وضعية الأجير المسجل في الصندوق.

ويميز الظهير بين نوعين من الضمان الاجتماعي: إلزامي واختياري.

أ ـ التأمين الإلزامي (الفصل 2):

يعين الفصل الثاني من الظهير على وجه الحصر قائمة الأجراء الذين يجري عليهم لزوماً نظام الضمان الاجتماعي وهم:

ـ الممتهنون (أي من يتعلمون مهنة) والأجراء ذكوراً كانوا أو أناثى العاملون لحساب مشغل واحد أو عدة مشغلين في الصناعة والتجارة والمهن الحرة كيفما كان نوع تأدية أجورهم وشكل عقدتهم أو نوعها أو صحتها. يضاف إليهم الأجراء العاملون بالمنشآت الحرفية (وهي تعني الصناعات التقليدية) بمقتضى المرسوم رقم 1-93-2 الصادر بتاريخ 29 أبريل 1993.

ـ المستخدمون الرسميون العاملون في المؤسسات العمومية الغير المنتمين إلى الصندوق المغربي للتقاعد.

ـ المستخدمون المتعاقدون حسب القانون العادي الموقتون منهم والمياومون

والعرضيون العاملون لفائدة الدولة والجماعات العمومية والمؤسسات العمومية (ويقصد بعبارة «المتعاقدون حسب القانون العادي» المتعاقدين الذين لا تشملهم اتفاقية مبرمة بين الدولة المغربية والدولة التي ينتسبون إليها بشأن مساعدة فنية.

ـ الأشخاص الذين تشغلهم الجمعيات التعاونية كيفما كان نوعها.

ـ الأشخاص الذين يشغلهم ملاكو العقارات المعدة للسكنى وللتجارة.

ـ الأشخاص العاملون بالمصالح العمومية ذات الصبغة الصناعية والتجارية الغير المعفاة من الانتماء إلى صندوق الضمان الاجتماعي. (وتجدر الإشارة إلى كون هذا الإعفاء لا يقع بقوة القانون وإنما يمنح بقرار من وزير الشغل بناء على طلب المصالح المذكورة ضمن شروط معينة وذلك بمقتضى الفقرة الخامسة من الفصل الثالث من الظهير).

ـ البحارة الصيادون مقابل حصة من منتوج الصيد.

وعلاوة على الأصناف السابقة الذكر والتي يعتبر الأشخاص الداخلون فيها خاضعين بقوة القانون للتأمين لزوماً منذ دخول الظهير حيز التنفيذ نص هذا الأخير على أنه ستحدد في مراسيم تصدر فيما بعد شروط تطبيق نظام الضمان الاجتماعي على صنفين من الأصناف المذكورة سابقاً وهما:

ـ المستخدمون الرسميون العاملون بالمؤسسات العمومية الغير المنتمية إلى الصندوق المغربي لرواتب التقاعد.

ـ المستخدمون المتعاقدون حسب القانون العادي الموقتون منهم والمياومون والعرضيون العاملون لفائدة الدولة والجماعات العمومية والمؤسسات العمومية.

ولكن بالرغم عما نص عليه الظهير بشأن تمديد الضمان الاجتماعي مستقبلاً على هذين الصنفين فإنهما لم يدخلا ضمنه بل أدخلا ضمن نظام خاص يحمل اسم «النظام الجماعي لرواتب التقاعد» أنشيء بمقتضى الظهير رقم 246-77-1 المؤرخ في 4 أكتوبر 1977.

كما أن المراسيم المعلن عن إصدارها يجب أن تشمل أصنافاً أخرى من الأشخاص غير داخلين في القائمة السابقة الذكر وهذه الأصناف هي الآتية:

ـ الأجراء المستخدمون في مقاولات الصناعات التقليدية، لكن هذه الفئة أصبحت خاضعة لنظام الضمان الاجتماعي كما سبق القول.

ـ خدمة المنازل.

ـ الشغالون المؤقتون أو العرضيون العاملون في القطاع الخاص.

ـ أفراد أسرة مشغل يعملون لحسابه.

هذا وإن الفصل الثاني من الظهير يبين مفهوم عبارة «الشغالين المؤقتين أو العرضيين في القطاع الخاص» فبمقتضى النص المذكور تشمل هذه الصفة «العملة الذين لا يعملون أكثر من

عشر ساعات في الأسبوع لفائدة مشغل واحد أو عند مجموعة واحدة من المشغلين».

ويظهر أن ما حمل المشرع على تأجيل تطبيق نظام الضمان الاجتماعي على هذه الأصناف من الأشخاص هي أسباب تقنية (صعوبة الرقابة) ومالية (عدم كفاية الموارد) في آن واحد ولحد الآن لم يصدر أي مرسوم بشأن تطبيق النظام على هؤلاء الأشخاص.

وهناك فئة كبيرة من الأجراء لم يكن يشملها الضمان الاجتماعي وهي فئة الأجراء الفلاحيين. وظل الأمر على هذه الحالة حتى صدور الظهير المؤرخ في 8 أبريل 1981 القاضي بالمصادقة على القانون عدد 26-79 الذي مدد نظام الضمان الاجتماعي إلى الأجراء الفلاحيين.

ب ـــ التأمين الاختياري (الفصل 5):

قد يحدث أحياناً أن الشخص الذي فرض عليه التأمين الإلزامي خلال مدة من الزمن يصبح غير متوفر على الشروط اللازمة ليجري عليه هذا النظام وذلك بالخصوص في حالة ما إذا انقطع عن الشغل في حين أن الخضوع الإلزامي لنظام التأمين الاجتماعي مرتبط مبدئياً بصفة أجير. فالأجير الذي يصبح محروماً من الأجر بسبب فقده عمله يصبح معرضاً في نفس الوقت لفقد المزايا المترتبة على الخضوع لنظام الضمان الاجتماعي.

فلتدارك العواقب الوخيمة التي تنتج عن هذه الوضعية أجاز الظهير للشغال الذي يوجد في هذه الحالة أن يستمر ضمن شروط معينة خاضعاً للتأمين وبالتالي متمتعاً بمزايا الضمان الاجتماعي وهذا ما يسمى بالتأمين الاختياري الذي حدد شروط تطبيقه مرسوم صادر بتاريخ 5 غشت 1960 ثم عوض هذا المرسوم بمرسوم آخر صادر في 28 يبراير 1977.

ويتبين من هذا النص ومن نص الفصل الخامس من الظهير أن الشخص الذي يريد التمتع بالتأمين الاختياري يجب عليه أن يثبت خضوعه للتأمين الإلزامي مدة ستة أشهر متوالية على الأقل وأن يثبت أنه وفى بجميع الشروط التي كان يقتضيها هذا التأمين وعلاوة على ذلك أن يطلب الاسترسال في التمتع بالخضوع لنظام الضمان الاجتماعي وأن يقدم ذلك الطلب داخل الإثني عشر أسبوعاً الموالية للتاريخ التي انتهت فيه حقوقه في التأمين الإلزامي وعلاوة على ذلك يتعين على المؤمن اختيارياً أن يؤدي الاشتراك الإجمالي مقابل الإعانات التي يستفيد منها.

التنظيم الاداري للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي

أولاً ـ الطبيعة القانونية للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي:

الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي هـو بمقتضى الفصل الأول من الـظهير مؤسسـة عمومية. ويتمتع بالشخصية المدنية والاستقلال المالي (الفصل 6).

ثانياً ـ أهليـة الصندوق (الفصل 6):

إن الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بوصفه مؤسسـة عموميـة يتمتع بـالأهلية التي يعترف بها القانون بصفة عامة لهذه المؤسسات ومع ذلك فإن الفصل السادس من الظهير رأى من المناسب أن يسرد ـ دون أن يكـون ذلك على وجـه الحصر ـ أهم السلطات المعتـرف بها للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي. فبمقتضى النص المذكور «يمكنه بوجه خاص»:

ـ أن يتلقى من الدولة أو الجماعات العمومية تسبيقات وإعانات (وفي الواقع فإن موارد الصندوق الخاصة تعفيه من استعمال هذه الوسيلة).

ـ أن يتلقى هبات ووصيات.

ـ أن يقتني بعوض ويفوت أملاكاً منقولة وكذا أملاكاً عقارية بشرط إحراز إذن مشترك من وزير الشغل ووزير المالية.

ـ أن يعقد اقتراضات من المؤسسات البنكية بعد موافقة وزير الشغل ووزير المالية.

ـ أن يبرم لحاجيات مصالحه عقود الأكرية المتعلقة بعقارات.

ثالثاً ـ الإدارة: المجلس الإداري: لجنة التسيير والدراسات ـ المـدير العـام ـ الموظفون:

يدير الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي مجلس إداري ولجنـة للتسيير والـدراسات ويسيره مدير عام.

أ ـ المجلـس الإداري:

يتألف المجلس الإداري من أربعة وعشرين عضواً رسميـاً منهم ثمانيـة ممثلون للدولة

وثمانية ممثلون للأجراء وثمانية ممثلون للمؤاجرين.

ويعين الأعضاء الممثلون للدولة لمدة ثلاث سنوات بقرار لوزير الشغل وباقتراح الوزراء المعنيين بالأمر وذلك بحسب نسبة عينها الظهير.

ويعين الأعضاء الممثلون للمؤاجرين والأجراء لمدة ثلاث سنوات أيضاً بقرار من وزير الشغل بناء على اقتراح المنظمة المهنية الأكثر تمثيلاً.

ويجب أن تقدم هذه الاقتراحات في أجل شهر واحد يبتدىء من تاريخ الطلب الذي يقدمه وزير الشغل للمنظمات المعنية بالأمر. وفي حالة عدم الجواب في الأجل المحدد يعين تلقائياً الأعضاء الممثلون للأجراء والمؤاجرين بقرار من وزير الشغل.

ويعين عضو نائب عن كل عضو رسمي ضمن نفس الكيفيات التي يعين بها هذا الأخير.

وفي حالة وفاة أحد أعضاء المجلس الإداري أو استقالته أو تجريده من حقوقه يعين عضو جديد ضمن نفس الكيفيات المعين بها سابقه ويبقى العضو الجديد حتى نهاية مدة سابقه.

ويكون انتداب عضو المجلس الإداري قابلاً للتجديد وتكون مهام أعضاء المجلس الإداري مجانية غير أنه يمكن أن يخول الأعضاء غير الموظفين تعويضات عن تنقلاتهم وصوائر عن النقل كما يمكن أن تمنح للأعضاء الأجراء مبالغ تعويضية في مبالغ فقدان الأجر (الفصل 11).

ولا يجوز أن تخول العضوية في المجلس الإداري للأشخاص الآتين:

- المحكوم عليهم بعقوبة بدنية أو شائنة.
- البالغين من العمر أقل من 25 سنة.

ويجرد من صفة عضو في المجلس الإداري للصندوق بقرار من وزير الشغل:

- الأعضاء الذين يحكم عليهم بعقوبة بدنية أو شائنة أثناء انتدابهم.
- الأعضاء الذين يعرقلون السير العادي للمجلس الإداري بعدم حضورهم الجلسات أو بتغيباتهم الكثيرة عنها.
- الأعضاء المنتسبون إلى منظمات مهنية لم تعد تتوفر فيها صفة المنظمة الأكثر تمثيلاً.

ويترأس المجلس الإداري الوزير الأول ينوب عنه وزير الشغل الذي يمكنه أن يعين لرئاسة الجلسات أحد الأعضاء الذين يمثلون الإدارة. وينتخب المجلس الإداري نائبين للرئيس يختار واحد منهما من بين ممثلي الأجراء والآخر من بين ممثلي المؤاجرين.

ويجتمع المجلس الإداري كلما دعت حاجات الصندوق إلى ذلك ومرتين على الأقل في كل سنة مرة قبل 30 يونيه لحصر حسابات السنة المالية المنصرمة ومرة أخرى قبل 31 دجنبر لدراسة وحصر ميزانية السنة المالية الموالية.

ويجتمع المجلس باستدعاء من رئيسه ويتخذ قراراته بأغلبية الأعضاء الحاضرين. وفي حالة تعادل الأصوات يرجح صوت الرئيس.

وينظر المجلس الإداري في جميع المسائل التي يختص بها الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي ويسوي الأمور التي تهمه (الفصل 9) ولكن بما أن الصندوق موضوع تحت الوصاية الإدارية لوزارة الشغل فإن القرارات التي يتخذها المجلس الإداري يجب أن ترفع إلى وزير الشغل داخل أجل خمسة عشر يوماً يبتدىء من تاريخ اتخاذها، فإذا ظهر للوزير أن هذه القرارات كلها أو بعضها مخالفة للقانون أو للنظام الجاري به العمل أو من شأنها أن تخل بالتوازن المالي لنظام الضمان الاجتماعي فإنه يطلب إرجاعها إلى المجلس ليعيد النظر فيها أثناء إحدى جلساته المقبلة. وإذا أصر المجلس الإداري على مقرره الأول ساغ لوزير الشغل أن يلغي ذلك المقرر ولكن إذا كان الأمر يتعلق بتدبير مالي فلا يمكن أن يعلن عن هذا الإلغاء إلا بعد موافقة وزير المالية وفي حالة ما إذا لم يصدر أي مقرر عن وزير الشغل في ظرف أجل خمسة عشر يوماً يبتدىء من تاريخ تبليغ المقرر الصادر من المجلس الإداري أصبح هذا المقرر نافذ المفعول.

وتجدر الإشارة أخيراً إلى كون الظهير نص (الفصل 12) على وضع نظام داخلي للصندوق يحدد كيفية تسيير المجلس الإداري ومصالح الصندوق على أن ينال هذا النظام مصادقة وزير الشغل بعد استشارة المجلس الإداري.

ب ـ لجنة التسيير والدراسات:

بالنظر إلى العدد الكبير من الأعضاء الذين يتألف منهم المجلس الإداري سرعان ما تبين أنه من الصعب عليه أن يجتمع العدد الكافي من المرات لتسيير الصندوق تسييراً حسناً. ولتفادي هذه الصعوبة صدر ظهير بتاريخ شتنبر 1963 أضيف نصه إلى الفصل 8 من ظهير 31 دجنبر 1959 بمقتضاه أنشئت هيئة مصغرة منبثقة عن المجلس نفسه وبوسعها أن تجتمع بسهولة أكثر نظراً لقلة عدد أعضائها وبالتالي يمكن لاجتماعاتها أن تكون أكثر عدداً. وسميت «لجنة التسيير والدراسات» وبمقتضى هذا النص الذي احتفظ به الفصل 8 من ظهير 27 يوليوز 1972 تكلف هذه اللجنة في الفترة الفاصلة بين اجتماعات المجلس الإداري بتتبع سير الصندوق وعند الاقتضاء بتسوية جميع المسائل المفوض لها فيها من طرف المجلس.

ويرأس هذه اللجنة رئيس المجلس الإداري نفسه وتشتمل على عضو المجلس الإداري (متصرف) الذي يمثل وزير المالية وعضوين يمثلان الأجراء وعضوين يمثلان المؤاجرين.

والأعضاء الذين يمثلون الأجراء والمؤاجرين يعينهم المجلس الإداري نفسه لمدة ثلاث سنوات.

وتتخذ اللجنة قراراتها بأغلبية الأعضاء الحاضرين وفي حالة تعادل الأصوات يرجح صوت الرئيس.

ج ـ المدير العام:

كان الفصل 13 من ظهير 31 دجنبر 1959 كما وقع تغييره بظهير 8 شتنبر 1960 ينص على أن تسيير الصندوق يناط بمدير عام يعين بـظهير بنـاء على اقتراح من وزيـر الشغل. أمـا ظهير يوليوز 1972 (الفصل 13 أيضاً) فقد اقتصر على القول بأن المدير العام يعين بمقتضى الشروط المنصوص عليها في التنظيم الجاري به العمل أي أنه يعين حالياً بظهير.

ويتولى المدير العام للصندوق تنفيذ مقررات المجلس الإداري كما أنـه يسير مجمـوع مصالح الصندوق وينسق أعمالها كما يمثل الصندوق لدى المحاكم وفي جميع أعمال الحياة المدنية.

د ـ موظفـو الصنـدوق:

كان الفصل 14 من ظهير 1959 ينص على أنه سيحدد النظام الأساسي لموظفي الصندوق بمرسوم يتخذر باقتراح من وزير الشغل بعد استشارة وزير المالية وموافقة وزير الوظيفة العمومية والإصلاح الإداري.

وتطبيقاً لهذا النص صدر مرسوم يتضمن النـظام الأساسي لمـوظفي الصندوق الـوطني للضمـان الاجتماعي بتـاريخ 29 شتنبـر 1961. لكن هذا النـظام لا ينطبق على المـدير العـام ولا على الكاتب العام ولا على المكلف بـالدراسـات ولا على الأطباء المـراقبين. ومن جهة أخرى فإن الفصل 39 من هذا النظام يعترف لموظفي الصندوق بممارسة الحق النقابي ضمن الشروط المنصوص عليها في التشريع الجاري به العمل بشأن ممارسة الحق المذكور من طرف موظفي القطاع العام.

هـذا وإن الفصل 14 من ظهيـر 28 يوليـوز 1972 تضمن نفس النص الذي كـان يتضمنه الفصل 14 من ظهير 1959 المشار إليه سابقاً. ولكنه لم يصدر أي مرسوم جديد تـطبيقاً لـذلك الفصل. وعليه فإن العمل يبقى جارياً بمقتضيات المرسوم الصادر بتاريخ 29 شتنبر 1961 إلى أن يصدر المرسوم الجديد كما ينص على ذلك الفصل 85 من الظهير.

الانخـراط ـ التسجيـل

يجب على كل مؤاجر يشغل بالمغرب أشخاصاً يفرض عليهم هـذا النظام أن ينخـرط بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي وأن يسجل فيه أجراءه والمتمرنين عنده. وقـد حددت كيفيات القيام بهذين الإجراءين بموجب المرسوم رقم 2-60-313 المؤرخ 5 غشت 1960.

أولاً ــ الانخـراط:

الانخراط هو الإجراء الذي يطلب بموجبه المؤاجر إدراج انتمائه إلى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

أ ــ طلبـات الانخـراط:

يجب على المؤاجر أن يوجه داخل أجل شهر يبتدىء من يوم مبـاشرتـه الاستثمار ملف انخراطه مشتملاً على الوثائق الآتية:

1 ـ التصريح بالانخراط.

2 ـ شهادة الضريبة التجارية مسلمة له من طرف مصلحة الضرائب الحضرية.

3 ـ قائمة الأجراء المستخدمين في المؤسسـة في يوم التصـريح بـالانخراط مصحـوبة بوثائق الحالة المدنية وصورتين لكل أجير.

وفي حالة الإدارة الحرة، نسخة من عقد الإدارة المبرم بين المؤاجر والمالك.

وعـلاوة على ما تقـدم ذكره يتعين على الأشخـاص المعنويـة أن توجـه نسخة مشهـوداً بمطابقتها لـلأصل من أنـظمتها التـأسيسية أو من العقـد المؤسس للشركـة مصحوبـة بقائمـة المتصرفين أو المسيرين. وتوجد مـطبوعـات لطلب الانخـراط تحت تصرف المؤاجـرين في مكاتب نيابات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي ومفتشيات الشغل.

ب ــ التصريح بالتغييرات اللاحقة:

يتعين على كل منخرط في الصندوق أن يعلم هذا الأخير بواسطة رسالة مضمونة وداخل

أجل شهر واحد بجميع التغييرات التي تطرأ على الشكل القانوني للمؤسسة أو على عنوانها وكذلك التغييرات التي تطرأ على المتصرفين أو المسيرين والانقطاع الموقت عن العمل أو الإغلاق النهائي للمؤسسة. وفي الحالة الأخيرة يتعين على المنخرط أن يوجه شهادة تشطيب من الضريبة التجارية مسلمة من طرف مصلحة الضرائب الحضرية. وإذا كان الأمر يتعلق بأشخاص معنوية وجب عليها أن توجه بالإضافة إلى ما تقدم ذكره محضراً بحلها.

ج ـ عدم التصريح ـ التصريح التلقائي:

إذا لم يقدم المؤاجر تصريحه بالانخراط داخل الآجال المنصوص عليها وجه له الصندوق إنذاراً للانخراط فإذا لم يجب المؤاجر داخل أجل شهر باشر الصندوق تلقائياً إدراجه ضمن المنخرطين وكذلك تسجيل أجرائه.

ويعين تاريخ الانخراط بمفعول رجعي في التاريخ العادي أي التاريخ الذي كان يجب أن يقدم فيه طلب الانخراط ولكن على كل حال لا يمكن إرجاع هذا التاريخ إلى أكثر من سنة سابقة.

وفي حالة الانخراط التلقائي يؤدي الصندوق للأجراء مبلغ الإعانات التي من حقهم أن يتسلموها. وفي هذه الحالة يجب على المؤاجر الذي أجرى انخراطه تلقائياً أن يرجع للصندوق مبلغ تلك الإعانات. إلا أنه لا يمكن المطالبة بإرجاع إعانات عن المدة السابقة لتاريخ الانخراط.

د ـ رقم الانخراط:

يعطي الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لكل منخرط رقم انخراط يبلغ إليه.

ويتعين على المنخرط أن يذكر هذا الرقم في فواتيره ورسائله وجميع أنواع الأوراق التي تصدر عنه.

هـ ـ الرقابة:

إن الرقابة على تطبيق المؤاجرين للمقتضيات المتعلقة بالانخراط في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي وللتدابير وللنصوص الأخرى المتعلقة بالضمان الاجتماعي على العموم يتولاها مندوبو الصندوق ومفتشوه ومراقبوه وكذلك الأعوان المكلفون بتفتيش الشغل.

والقواعد المطبقة على تفتيش الشغل والتي تقدم درسها في القسم الثاني تطبق بصفة عامة على مراقبة تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالضمان الاجتماعي.

وعلاوة على ذلك إذا اعتبر الصندوق أن المعلومات والمبررات المسلمة إليه غير كافية جاز له أن يباشر كل تحقيق مفيد وأن يطلب الاطلاع على كل وثيقة لازمة.

ثانياً ـ التسجيل:

يقصد بالتسجيل الإجراء الذي بمقتضاه يقيد المؤاجر انتساب أجيره أو المتمرن عنده

للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

ويقدم طلب تسجيل الأجير من طرف المؤاجر في نفس الوقت الذي يقدم فيه طلب الانخراط إلا أنه في حالة ما إذا امتنع المؤاجر عن تسجيل أجير عنده كان لهذا الأجير الحق في أن يطلب مباشرة تسجيله وكذلك انخراط مؤاجره في الصندوق.

ويعطي الصندوق لكل أجير مسجل رقم تسجيل يبلغ إلى المؤاجر ويتعين على المؤاجر أن يسجل هذا الرقم على بطاقة الشغل وكذلك على شهادة الشغل التي تسلم للأجير الذي يغادر المؤاجر نهائياً إما بسبب إعفائه من الخدمة وإما بمحض إرادته.

موارد الصندوق وتنظيمه المالي

لكي يتمكن الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي من مواجهة الإعانات الملقاة على عاتقه لا بد له أن يتوفر على موارد كافية (أولاً) كما أن تسيير هذه الموارد يقتضي وجود تنظيم مالي فعال (ثانياً).

أولاً ـ الموارد:

بمقتضى الفصل 18 من الظهير تتكون موارد الصندوق مما يلي:

ـ الاشتراكات الواجب أداؤها والزيادات المفروضة في حالة التأخر عن أداء الاشتراكات.

ـ المتحصل من الأموال الممكن توظيفها. وهذه الأموال باستثناء ما هو ضروري لمقتضيات التسيير العادي تودع في صندوق الإيداع والتدبير مقابل فائدة تعين سنوياً باتفاق بين الوزير المكلف بالشغل والوزير المكلف بالمالية.

ـ الهبات والوصيات.

ـ الموارد الأخرى المخصصة للصندوق بموجب تشريع خصوصي.

وأهم هذه الموارد هي الاشتراكات تضاف إليها عند الاقتضاء الزيادات ولذلك فإن تنظيمها يقتضي دراسة خاصة.

أ ـ وعاء الاشتراكات:

تعين الاشتراكات الواجب دفعها للصندوق على أساس مجموع المرتبات التي يتقاضاها المستفيد بما فيها التعويضات والعلاوات والمكافآت وغيرها من الفوائد النقدية والمنافع العينية وكذلك المبالغ المستخلصة بصفة مباشرة أو بواسطة الغير برسم الحلوان.

غير أن تعيين الاشتراكات الواجب أداؤها يقتضي التمييز بين الشطر الذي يجب أداؤه برسم الإعانات العائلية والشطر الذي يجب أداؤه برسم الإعانات القصيرة الأمد والإعانات

الطويلة الأمد. فالشطر الأول يحسب بالنظر إلى مجموع المرتبات التي يتقاضاها الأجير كما ذكرت في الفقرة السابقة ومهما بلغ قدرها. أما الشطر الثاني (الإعانات القصيرة الأمد والإعانات الطويلة الأمد) فيحسب على أساس الأجر في حدود مبلغ أقصى يعين بقرار من وزير الشغل وهو قابل للتغيير.

أما وعاء اشتراكات البحارة الصيادين بالحصة فيخضع لقواعد خصوصية.

ب ــ مقدار الاشتراكات:

يختلف هذا المقدار حسبما يتعلق الأمر بالإعانات العائلية أو بالأداءات القصيرة الأمد أو الطويلة الأمد. وقد تغير هذا المقدار عدة مرات وهو حالياً (1993) كما يلي:

1 ـ **الإعانات العائلية**: يعين مقدار الاشتراكات عنها في 9.4% من مجموع مرتبات كل أجير مهما كان قدرها وهذا المقدار يقع بكامله على عاتق المؤاجر.

2 ـ **الإعانات القصيرة الأمد والطويلة الأمد**: يعين مقدار الاشتراكات عنها في 7.86% من مجموع المرتبات في حدود مبلغ أقصى يحدد قدره وزير الشغل بقرار. ويوزع مبلغ هذا الاشتراك بنسبة الثلثين (أي 5.24% من مجموع المرتبات في حدود المبلغ المذكور سابقاً) على عاتق المؤاجر والثلث (أي 2.62% من مجموع المرتبات في حدود نفس المبلغ المذكور سابقاً) على عاتق الأجير.

ج ــ أداء الاشتراكات:

بالرغم من أن جزءاً من الاشتراك يقع على عاتق الأجير فإن المؤاجر وحده مدين تجاه الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بكامل الاشتراك ومسؤول وحده عن أدائه. ولذلك تقتطع الحصة التي تصيب الأجير من الاشتراك من أجره عند كل أداء للأجر، ولا يجوز للأجير أن يتعرض على هذا الاقتطاع. هذا وأن أداء الأجر دون أجراء اقتطاع مبلغ اشتراك الأجير يفسر على أنه إبراء لذمة الأجير نحو المؤاجر من مبلغ هذا الاشتراك. كما يتعين على الأجير أن يؤدي للمؤاجر مبلغ اشتراكه عن المبالغ التي يتلقاها مباشرة أو بواسطة الغير برسم الحلوان.

هذا وإن قراراً صادراً عن وزير الشغل بتاريخ 12 أبريل 1961 عين المواعيد والكيفيات التي يجب أن يؤدي بمقتضاها المؤاجرون مبلغ الاشتراكات. فبمقتضى هذا النص يوجه الصندوق في كل شهر إلى كل مؤاجر منخرط فيه لائحة تصريح بالأجور المؤداة من طرفه لأجرائه داخل الشهر السابق وكذلك ورقة تصريح بأداء الاشتراكات الواجب على المؤاجر أداؤها. وبعد أن تكتب على هذه التصريحات البيانات اللازمة توجه لائحة التصريح بالأجور إلى مركز الصندوق وتوجه ورقة التصريح بالأداء إلى البنك الذي يتعامل معه المؤاجر والذي يوجهها بدوره مع المبلغ إلى البنك المكلف من طرف الصندوق بتلقي الأداءات (والبنكان المكلفان حالياً هما: البنك الشعبي والبنك المغربي للتجارة الخارجية)، وكل ذلك على أبعد حد داخل الخمسة عشر يوماً الموالية لتاريخ إصدار التصريحات. لكنه في الغالب تنقضي عدة

أيام بين تاريخ الإصدار وتاريخ وصول التصريح إلى المؤاجر.

د ـ التأخير في أداء الاشتراكات ـ الزيادات ـ الامتيازات:

1 ـ كثيراً ما يحدث أن يتغاضى المؤاجرون عن أداء الاشتراكات الواجبة تجاه الصندوق في مواعيد استحقاقها إذ غالباً ما يلاحظ في حالات الإفلاس أو التصفية القضائية أن جزءاً من الديون يتمثل في هذه الاشتراكات. وللمحافظة على مصالح الصندوق نص الفصل 26 من الظهير أن الأداءات التي لا تقع داخل الأجل المذكور سابقاً (15 يوماً ابتداء من تاريخ إصدار التصريحات) يترتب عليها زيادة قدرها 3% عن كل شهر أو جزء من شهر وقع فيه التأخير وتؤدى هذه الزيادة في آن واحد مع أداء الاشتراكات نفسها.

وعلاوة على ذلك ينص الفصل 28 أنه في حالة التأخير عن أداء واجب الاشتراك يضع الصندوق قائمة مداخيل ليقوم القباضون باستخلاص الاشتراكات والزيادات كلها أو بعضها وكذلك الإعانات المتقاضاة من طرف الأجير بدون موجب. ويباشر هذا الاستخلاص وعند الاقتضاء تجري المتابعات مثل ما هو الشأن في قضايا الضرائب المباشرة.

2 ـ ولتأمين استخلاص الديون السابقة الذكر وصوائر المتابعات يتمتع الصندوق بامتياز عام يسري على جميع الأموال المنقولة التي يمتلكها المدينون أينما وجدت. ويرتب هذا الامتياز تواً بعد امتياز الخزينة ويباشر هذا الاستخلاص وتجري المتابعات مثل ما هو الشأن في قضايا الضرائب المباشرة وطيلة مدة أربع سنوات تبتدىء من التاريخ الذي وقع فيه تبليغ قائمة المداخيل الواجب أداؤها إلى المنخرط.

ثانياً ـ التنظيم المالي والمحاسبة:

يخضع تنظيم المحاسبة في الصندوق والتنظيم المالي للقواعد التي تضمنها قرار وزير المالية الصادر بتاريخ 24 غشت 1965.

ومن جهة أخرى فإن الصندوق ملزم بإنشاء مال احتياطي من أجل تأمين أداء التعويضات العائلية ومال احتياطي آخر من أجل تأمين الأداءات القصيرة الأمد ومال احتياطي تقني من أجل تأمين الأداءات الطويلة الأمد. وتحدد بمرسوم شروط وكيفية تأسيس وتسيير هذه الأموال الاحتياطية.

ويسوغ لهذا المرسوم أن ينص على إمكانية تغيير مقدار الاشتراكات في حالة ما إذا انخفض مبلغ أحد هذه الأموال الاحتياطية إلى حد نسبة مئوية يعينها المرسوم نفسه.

ويلاحظ أخيراً أنه بمقتضى الفصل 31 من الظهير لا يمكن أن تستعمل موارد الصندوق إلا للغايات المقررة بصفة صريحة في الظهير نفسه.

الاعانات التي يؤديها الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي

يميز الفصل الأول من ظهير 27 يوليوز 1972 بين ثلاثة أنواع من الإعانات يؤديها الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي وهي الآتية:

1 ـ الإعانات العائلية.

2 ـ الإعانات القصيرة الأمد وهي تشمل:

أ ـ التعويضات اليومية الممنوحة في حالة مرض أو حادث لا يجري عليه التشريع الخاص بحوادث الشغل والأمراض المهنية.

ب ـ التعويضات اليومية الممنوحة عن الولادة.

ج ـ الإعانات الممنوحة عن الوفاة.

3 ـ الإعانات الطويلة الأمد وهي تشمل:

أ ـ الرواتب الممنوحة عن الزمانة.

ب ـ الرواتب الممنوحة عن الشيخوخة.

ج ـ الرواتب الممنوحة للمتوفى عنهم.

ويلاحظ أن الإعانات التي يؤديها الصندوق لا تشمل البطالة.

وكل واحد من هذه الإعانات يخضع لشروط وكيفيات خاصة يتعين دراستها على حدة (الفروع 1 إلى 3) كما توجد بعض المقتضيات المشتركة بينها (الفرع 4).

الفرع الأول: الإعانات القصيرة الأمد:

تطلق تسمية إعانات قصيرة الأمد على بعض الإعانات التي تقدم إما دفعة واحدة (الإعانات الممنوحة عن الوفاة) وإما خلال مدة معينة (التعويضات اليومية الممنوحة عن الولادة) أو خلال مدة غير معينة ولكن قصيرة نسبياً (التعويضات اليومية الممنوحة في حالة مرض أو حادث).

وإذا كانت هذه التعويضات قد جمعت في مجموعة واحدة فإنها مع ذلك تخضع لشروط وكيفيات مختلفة ولذلك سندرس كل واحد منها على حدة في ثلاثة مباحث.

المبحث الأول: التعويضات اليومية الممنوحة في حالة مرض أو حادثة:

أ ـ الشـروط:

تشترط للاستفادة من هذه التعويضات الشروط الآتية:

1 ـ يجب أن يكون المؤمن عليه في حالة عجز بدني يمنعه من استئناف العمل بشرط أن يثبت هذا العجز بصفة قانونية طبيب معين أو مقبول من طرف الصندوق.

2 ـ علاوة على الشرط السابق يجب على المؤمن عليه أن يثبت أنه أدى الاشتراكات عن أربعة وخمسين يوماً متصلة أو متقطعة داخل الستة الأشهر السابقة للعجز.

وبعد العجز الأصلي أي العجز الذي يؤدى عنه التعويض لأول مرة طبقاً للشروط المشار إليها في الفقرة السابقة، لا يمكن للمؤمن عليه أن يستحق من جديد التعويض اليومي إلا بعد أمد أدناه ثمانية عشر يوماً، متواصلة كـانت أو غير متـواصلة يدفـع عنها واجب الاشتـراك بعد استئناف العمل.

وإذا كان العجز ناجماً عن حادثة فـإن الحق في التعويضات اليومية يعترف به للمصاب دون أن يلزم بتبرير انصرام مدة معينة بعد استئناف العمل ولكن بشرط أن يكون هذا المصاب خاضعاً للتأمين في تاريخ وقوع الحادثة.

ب ـ الإجـراءات الشكليـة:

إن المصاب الذي تتوفر فيه الشروط المشار إليها سابقاً يجب عليه أن يوجه إلى الصندوق ما عدا في حالة القوة القاهرة في ظرف الخمسة عشر يوماً الموالية للتوقف عن الشغل إعـلاماً بهذا التوقف موقعاً من طبيب معين أو مقبول من لدن الصندوق.

ج ـ مدة أداء التعويضات:

تمنح التعويضات اليومية خلال مـدة اثنين وخمسين أسبوعـاً على الأكثر داخـل الأربعة وعشرين شهراً المدنية المتتابعة الموالية لتاريخ بداية العجز.

وتؤدى هذه التعويضات عن كل يوم سواء كان يوم عمل أم لا. ولكن التعويض اليـومي عن المرض لا يمنح إلا ابتداء من اليوم الثامن بعد ابتداء كل عجز وعليه فإن العجز الذي يدوم أقل من ثمانية أيام لا يعطي حقاً بأي تعويض.

د ـ مبلـغ التعويـض:

1 ـ يسـاوي التعويض اليـومي نصف معدل الأجـر اليـومي المحـدد بعـده عن الستـة والعشرين أسبوعاً الأولى وثلثي هذا المعدل ابتداء من الأسبوع السابـع والعشرين. ولا يمكن

في أي حال من الأحوال أن يقل عن نصف أو ثلثي الأجر الأدنى القانوني.

أما معدل الأجر اليومي فيقدر بطرق مختلفة حسبما يتعلق الأمر بالعجز الأصلي أي العجز لأول مرة أو بعجز لاحق أو بحادثة.

ــ ففي حالة العجز الأصلي أي العجز لأول مرة يحدد بمبلغ جزء من تسعين من مجموع الأجور الخاضعة لواجب الاشتراك التي تقاضاها المؤمن عليه خلال الثلاثة الأشهر المدنية السابقة لبداية العجز عن العمل لأول مرة.

ــ وإذا كان الأمر يتعلق بحالات عجز لاحقة فإنه يحدد في مبلغ جزء من تسعين أو جزء من ستين أو جزء من ثلاثين من الأجور الخاضعة لواجب الاشتراك التي تقاضاها المؤمن عليه مدة الثلاثة أشهر أو الشهرين أو الشهر المدني السابق لبداية كل عجز عن العمل. وتختار المدة المستند عليها حسبما تقتضيه مصلحة المؤمن عليه.

ــ وفي حالة ما إذا كان العجز ناجماً عن حادثة يعفى فيها المصاب من شرط انصرام مدة معينة فإن معدل الأجر اليومي الذي يتخذ أساساً لحساب التعويض اليومي يقع الحصول عليه بقسمة مبلغ الأجور الخاضعة لواجب الاشتراك المقبوضة خلال المدة المنصرمة من بداية التأمين إلى بداية العجز على عدد الأيام التي تشملها المدة المذكورة، فيما إذا كانت هذه المدة لا تزيد على شهر.

2 ـ قد يحدث أن يستمر المصاب بعجز في قبض الأجر المؤدى من طرف المؤاجر كله أو بعضه. فمنعاً للجمع بين الأجر والتعويض وحفاظاً على حقوق المؤاجر وضع المشرع القواعد الآتية:

ــ إذا استمر المستفيد من التعويضات اليومية في قبض أجره طيلة مدة العجز عن الشغل فإن التعويض اليومي لا يؤدى إلا إذا كان الجزء الذي استمر على قبضه من الأجر اليومي مضافاً إلى التعويض اليومي نفسه لا يتجاوز معدل الأجر اليومي معيناً بالكيفية المشار إليها أعلاه. أي أن التعويض اليومي لا يدفع إلا في حدود المبلغ الذي يوصل إلى معدل الأجر اليومي المشار إليه دون أن يتجاوزه.

ــ وإذا أبقي أجر المؤمن عليه بعد إسقاط التعويضات اليومية تطبيقاً لشروط عقد شغل فردي أو اتفاقية جماعية فإن المؤاجر الذي يؤدي الأجر طيلة المدة المستحق عنها التعويض من غير أن يباشر الإسقاط المذكور يكون له الحق في أن يقتطع فيما بعد من أجر المؤمن عليه مبلغاً يعادل التعويضات التي تقاضاها هذا الأخير (الفصل 3 من المرسوم المؤرخ في 25 يوليوز 1960).

المبحث الثاني : التعويضات اليومية الممنوحة عن الولادة :

أ ـ شروط منح هذه التعويضات :

إن منح هذه التعويضات يتوقف على توافر الشروط الآتية :

1 ـ أن تثبت المعنية بالأمر أنها أدت الاشتراك عن 54 يوماً متصلة أو غير متصلة خلال العشرة أشهر المدنية الموالية للتسجيل والسابقة لتاريخ التوقف عن الشغل الذي أصبح ضرورياً بسبب اقتراب موعد الوضع .

2 ـ أن تتوقف فعلاً عن كل عمل مأجور خلال مدة قبض التعويضات .

3 ـ أن يكون موطنها في المغرب .

ب ـ الإجراءات الشكلية :

إن الإجراءات الشكلية التي يجب القيام بها للحصول على هذه التعويضات هي نفس الإجراءات الواجبة للحصول على التعويضات اليومية في حالة مرض أو حادثة كما تقدم درسها سابقاً .

ج ـ مدة التعويضات :

تمنح التعويضات اليومية عن الولادة خلال مدة عشرة أسابيع منها ستة أسابيع على الأقل بعد تاريخ الوضع .

د ـ مبلغ التعويضات :

إن التعويض اليومي يوازي نصف معدل الأجر اليومي المحدد حسبما يحدد من أجل منح التعويض عن العجز الأصلي ويؤدى هذا التعويض عن كل يوم سواء كان يوم شغل أم لا .

ومن جهة أخرى تطبق المقتضيات المتعلقة بحالة استمرار الأجير في قبض أجره خلال مدة العجز عن الشغل .

المبحث الثالث : الإعانة الممنوحة عن الوفاة :

أ ـ شرط استحقاق هذه الإعانة :

يتوقف استحقاق هذه الإعانة على الشرط الآتي : أن يكون المتوفى في ساعة الوفاة متمتعاً بالاستفادة من تعويضات يومية عن مرض أو حادثة أو أمومة أو متوفراً على الشروط اللازمة ليستحقها أو متمتعاً براتب عن الزمانة أو الشيخوخة .

ب ـ مبلغ المنح عن الوفاة :

1 ـ في حالة وفاة شخص مؤمن عليه فإن الإعانة تكون مساوية ستين مرة معدل الأجر اليومي الذي كان أساساً أو كان من حقه أن يتخذ أساساً لحساب التعويضات اليومية التي كان المؤمن عليه يستفيد منها أو كان من حقه أن يستفيد منها ساعة وفاته عملاً بالمقتضيات المتعلقة

بمبلغ التعويضات اليومية عن المرض أو الحادثة.

2 ـ وفي حالة وفاة مستفيد من راتب فإن التعويض يكـون موازيـاً ضعفي معدل الأجـر الشهري الذي يقدر الراتب على أساسه بمقتضى القواعد التي يقرر بمقتضاها راتب الزمانة أو راتب الشيخوخة. وعلى كل حال فإن مبلغ التعويض لا يمكن أن يكون أقل من مبلغ أدنى يعين بمرسوم.

ج ـ المستفيدون من المنح عن الوفاة (الفصلان 44 و 45 من الظهير):

إن المنح عن الوفاة لا تؤلف جزءاً من التركة ولذلك فهي لا تخضع للقانون الذي ينظم الإرث إذ أن المشرع قد عين الأشخاص الذين يمكنهم أن يستفيدوا من هذه المنـح مخصصاً لهذه الاستفادة شـرطين: **الأول**: أن يكون المستفيـد من المنحة فعليـاً يوم الـوفاة على نفقـة المؤمن عليه. **والثاني**: أن المستفيدين لا يستفيدون من المنحة كلهم دفعة واحدة وإنما صنفوا إلى درجات بحيث إن كل درجة تحجب المنتمين إلى الدرجة التالية حسب الترتيب الآتي:

أولاً: الزوج المتوفى عنه أو الزوجات.

ثانياً: الفروع عند عدم الزوج.

ثالثاً: الأصول عند عدم الفروع.

رابعاً: الأخوة والأخوات عند عدم الفروع.

هذا وإن المنحة توزع على وجه التساوي بين المستفيدين الموجودين في درجة واحدة.

وفي حالة عدم وجود أي واحـد من ذوي الحقوق المشـار إليهم أعلاه يمكن أن تـدفع المنحة المنفذة عن الوفاة إلى الشخص الذي يثبت أنه تحمل مصاريف الجنازة وذلك إلى غاية المصاريف المنفذة وضمن حدود مبلغ يعينه الظهير (الفصل 46).

الفـرع الثاني: الإعانات الطويلة الأمد:

تدرج تحت هذا العنوان الإعانات التي تؤدى بشكل راتب معـاشي وبكيفية دوريـة إما للشغال نفسه وإما لبعض ذوي حقوقـه على أن تؤدى هذه الـرواتب حسب الأحوال إمـا مدى الحياة وإما لغاية بلوغ سن معينة.

وينص الظهير على ثلاثة أنواع من الرواتب المعاشية:

- رواتب الزمانة.
- رواتب الشيخوخة.
- رواتب الباقين على قيد الحياة أو المتوفى عنهم.

المبحث الأول: راتـب الزمانـة:

رأينا عند دراسة حوادث الشغل أنه عند التئام الجراح يمكن أن يوجد المصاب إمـا في

حالة كفاءة تامة لاستئناف الشغل إذا لم تترك الحادثة أي أثر وإما في حالة عجز دائم جزئي أو كلي يخول المصاب الحق في قبض راتب يحسب بالنظر إلى نسبة العجز.

فمتى كان الأمر يتعلق بحادثة أو بمرض لا علاقة له بالشغل فإن الأجير يمكنه أيضاً أن يوجد في حالة عجز دائم جزئي أو كلي.

إلا أن القانون المتعلق بالضمان الاجتماعي لم يأخذ بعين الاعتبار إلا حالة العجز الكلي التي تجعل المصاب عاجزاً عن ممارسة أي عمل يدر عليه كسباً، وهذا ما يسميه الظهير باسم «الزمانة». وقد منح الظهير في هذه الحالة للضحية راتباً سماه راتب الزمانة.

أ ـ الشروط الواجب توفرها لاستحقاق راتب الزمانة:

إن الشروط التي يجب أن تتوافر في المؤمن عليه لكي يستحق راتب الزمانة هي الآتية:

1 ـ أن لا يكون المؤمن عليه بالغاً السن التي تخوله الحق في الحصول على راتب شيخوخة.

2 ـ أن يكون المؤمن عليه مصاباً بزمانة يظن أنها دائمة وغير مضمونة بالتشريع المتعلق بحوادث الشغل والأمراض المهنية. إلا أن المؤمن عليه الذي يتمتع براتب ممنوح له تطبيقاً للتشريع المذكور والذي تتفاقم حالته على أثر مرض أو حادثة بحيث يصبح عاجزاً كلياً عن ممارسة عمل يدر عليه كسباً دون أن يستحق تعويضاً بمقتضى التشريعات السابقة الذكر يحق له أن يطالب براتب الزمانة. أما إذا كانت الجراح أو الأمراض أو الزمانة ناتجة عن خطأ عمدي منسوب إلى المؤمن عليه فإنه لا يستحق أي راتب.

3 ـ أن يكون الأمر متعلقاً بزمانة تجعل المؤمن عليه عاجزاً كلياً عن تعاطي أي عمل يدر عليه كسباً. أما العجز الجزئي فلا يخوله الحق براتب الزمانة.

ومن جهة أخرى يجب أن تكون الزمانة مثبتة من طرف طبيب معين أو مقبول من الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

ويقدر العجز الكلي عن الشغل بصفة شخصية أي بالنظر إلى حالة المؤمن عليه العامة وسنه وكفاءته البدنية والعقلية وكذلك بالنظر إلى مؤهلاته وتكوينه المهني.

4 ـ أن يثبت المؤمن عليه أن له على الأقل ألف وثمانين يوماً من التأمين منها مائة وثمانية أيام خلال اثني عشر شهراً المدنية السابقة لابتداء العجز عن الشغل الذي انتهى بزمانة.

إلا أنه متى كانت الزمانة ناتجة عن حادثة فإن الحق في الراتب المعاشي يعترف به للمصاب دون اشتراط المدة المقررة على شرط أن يكون المصاب خاضعاً للتأمين في تاريخ وقوع الحادثة.

ب ـ تاريخ نفوذ مفعول راتب الزمانة:

مبدئياً يكون راتب الزمانة نافذ المفعول إما من انصرام المدة التي كان المؤمن عليه

يستفيد خلالها من التعويضات اليومية المشار إليها في ما سبق وإما من تاريخ التئام جراحه أو استقرار حالته إذا كان هذا التاريخ سابقاً لانصرام المدة المذكورة.

لكن راتب الزمانة لا يصبح نافذ المفعول في التواريخ المشار إليها سابقاً إلا على شرط أن يكون المؤمن عليه قد وجه طلب الراتب إلى الصندوق داخل أجل الستة الأشهر الموالية حسب الأحوال لإيقاف أداء التعويضات اليومية أو لالتئام جراح المؤمن عليه أو لاستقرار حالته.

فإذا ما قدم الطلب بعد انصرام هذا الأجل ولكن قبل انصرام أجل التقادم الذي يأتي الكلام عنه فإن الراتب يصبح نافذ المفعول منذ اليوم الأول من الشهر المدني الموالي لتاريخ تلقي الطلب.

أما المؤمن لهم المصابون بمرض طويل الأمد ولا سيما داء السل أو السرطان أو الشلل أو المرض العقلي والذين لم يلتئم جرحهم أو لم يشفوا من مرضهم عند انصرام أجل الاثنين والخمسين أسبوعاً المنصوص عليها في المقتضيات المتعلقة بالتعويضات اليومية عن المرض أو الحادثة فيخولون الحق في راتب الزمانة طبقاً للشروط المنصوص عليها أعلاه.

ج ـ مدة راتب الزمانة:

إن راتب الزمانة يمنح دائماً بصفة موقتة وعليه يمكن حذفه أو توقيفه والمنازعات المتعلقة بالقرار الذي يقضي بحذف الراتب وإيقافه تعرض على لجنة خصوصية تحدد سلطتها وكيفية تسييرها في النظام الداخلي للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي. والمصاب بزمانة الذي ينازع في القرار يتعين عليه أن يرفع طلبه إلى اللجنة داخل أجل ثلاثة أشهر من تاريخ تبليغه

1 ـ وبمقتضى النصوص السابقة الذكر يمكن حذف الراتب بسبب تغيير حالة الزمانة التي يوجد عليها المؤمن عليه.

2 ـ ويمكن توقيف راتب الزمانة إذا كان الزمين يباشر عملاً ما مقابل أجر طيلة مدتي ثلاثة أشهر متواليتين.

ولا تعد عملاً بأجر المدة التي يقضيها الزمين في مركز إعادة التدريب البدني أو إعادة الترتيب المهني ولو كان الزمين ينتفع طيلة هذه المدة ببعض التعويضات.

غير أن الجمع بين راتب الزمانة والتعويضات لا يمكنه أن يتجاوز مبلغ الأجر اليومي المتوسط الذي اتخذ أساساً لحساب الراتب المذكور.

3 ـ يمكن توقيف الراتب أو حذفه إذا رفض المستفيد منه الخضوع للفحوص الطبية التي يمكن للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي أن يطلب إجراءها في أي وقت كان.

يعوض راتب الزمانة براتب عن الشيخوخة من نفس المبلغ متى بلغ المستفيد السن المخول بموجبها الحق في الراتب المذكور.

د ــ مبلغ راتب الزمانة :

1 ـ إن المبلغ الشهري لراتب الزمانة في ما يخص المؤمن له المتوفر على مدة تتراوح بين 1080 يوماً و 3240 يوماً من التأمين يعادل نسبة 50%من معدل الأجر الشهري المحدد كما يلي : يحدد الأجر الشهري هذا باعتباره جزءاً من 12 أو جزءاً من 60 من مجموع الأجور المفروض عليها واجب الاشتراك والمقبوضة خلال السنة الأولى أو خلال الخمس سنوات السابقة لآخر شهر مدني من التأمين قبل بداية العجز عن العمل المترتبة عليه الزمانة. وتختار المدة المستند إليها في هذا الصدد إما سنة واحدة أو خمس سنوات بالنظر لمصلحة المؤمن له بمعنى أنه تختار المدة الأصلح له.

وإذا كان العجز ناتجاً عن حادثة تخول الحق في الراتب مع الإعفاء من مدة الانتظار وكان التسجيل قد تم بعد بداية أقصر المدتين المشار إليهما في الفقرة السابقة (أي سنة واحدة أو خمس سنوات) فإن معدل الأجر الشهري يحدد بقسمة مبلغ الأجور الخاضعة لأداء الاشتراك والمستخلصة من طرف المعني بالأمر خلال المدة الواقعة بين تاريخ التسجيل حتى بداية العجز عن الشغل المترتب عليه العجز الكلي مقسوماً بعدد الأشهر الواقعة داخل تلك المدة ويعتبر بمثابة شهر واحد كل جزء يبقى من ثلاثين يوماً.

2 ـ إن مقدار راتب الزمانة المحدد في الفقرة السابقة (50%) تزاد عليه نسبة 1% عن كل مدة من التأمين تبلغ 215 يوماً علاوة على 3240 يوماً ولكن دون أن يتجاوز هذا المقدار 70%.

3 ـ تزاد على مبلغ الراتب الشهري للزمانة نسبة 10% من معدل الأجر الشهري المحدد في الفقرة السابقة إذا كان المصاب بالزمانة مضطراً إلى الاستعانة المستمرة بشخص آخر.

المبحث الثاني : راتب الشيخوخة :

أ ــ شروط استحقاق راتب الشيخوخة (الفصل 53) :

يتوقف استحقاق المؤمن عليه لراتب الشيخوخة على توافر الشروط الآتية :

1 ـ أن يكون المؤمن عليه قد بلغ من العمر ستين سنة (إلا أن سن الستين سنة تخفض إلى 55 سنة بالنسبة لعمال المناجم الذين يثبتون أنهم اشتغلوا في باطن الأرض مدة خمس سنوات على الأقل).

2 ـ أن يتوقف المؤمن عليه عن مزاولة كل نشاط يؤدى عنه أجر.

3 ـ أن يثبت أنه يتوفر على 3240 يوماً من التأمين على الأقل.

ب ــ التاريخ الذي يصبح فيه الراتب نافذ المفعول (الفصل 54 من الظهير) :

يصبح راتب الشيخوخة نافذ المفعول ابتداء من اليوم الأول للشهر المدني الموالي لتاريخ التوقف عن الشغل على شرط أن يوجه الطلب إلى الصندوق داخل أجل الستة أشهر

الموالية للتاريخ المذكور. أما إذا وجه الطلب بعد انصرام الأجل المذكور فإن الراتب يصبح نافذ المفعول ابتداء من اليوم الأول للشهر المدني الموالي لتلقي الطلب.

ج ـ مبلغ الراتب (الفصلان 55 و 56 من الظهير):

إذا كان المؤمن عليه يتوفر على 3240 يوماً من التأمين على الأقل فإن المبلغ الشهري للراتب يكون مساوياً 50% من معدل الأجر. ويحدد هذا الأخير بجزء من 36 جزءاً أو بجزء من ستين جزءاً من مجموع الأجور التي خضعت للاشتراك والتي استخلصها الأجير خلال الثلاث أو الخمس سنوات المدنية الأخيرة السابقة لآخر شهر من التأمين قبل بلوغ المعني بالأمر السن التي تجعله أهلاً لاستحقاق الراتب أو للسن التي قبل فيها لتلقي الراتب على أن يكون اختيار إحدى السنتين المتخذتين أساساً لتحويل الراتب هو الأصلح للمؤمن عليه.

ويزاد في مقدار الراتب 1% عن كل مدة 216 يوماً قضيت في التأمين زيادة على 3240 يوماً من غير أن يتجاوز الراتب 70% من الأجر.

المبحث الثالث: الراتب الممنوح للمتوفى عنهم (الباقين على قيد الحياة):

إن وفاة المؤمن عليه تحرم الأشخاص الذين كانوا يعيشون على نفقته من وسيلة عيشهم العادية. ولذلك فقد أنشأ نظام الضمان الاجتماعي لفائدتهم تعويضاً يكون بمثابة امتداد للإعانات التي كان يستفيد منها المتوفى أو كان من حقه أن يستفيد منها.

أ ـ الأشخاص الذين يخولون الحق في هذا الراتب (الفصل 57 الفقرة الأولى من الظهير):

يخول الحق في قبض راتب الباقين على قيد الحياة الشخص الذي كان ساعة وفاته يتقاضى راتب زمانة أو راتب شيخوخة أو كان يتوفر على الشروط اللازمة للاستفادة من راتب زمانة أو كان يتوفر على 3240 يوماً من التأمين على الأقل.

ب ـ ذوو الحقوق المستفيدون من هذا الراتب (الفقرتان 2 و 3 من الفصل 57 والفصل 59 من الظهير):

يستحق راتب الباقين على قيد الحياة الأشخاص الآتي ذكرهم:

1 ـ الزوج أو الزوجات الموجودون تحت نفقة المتوفى إذا كانوا مصابين بزمانة (بالمعنى المشار إليه سابقاً أثناء دراسة الزمانة) أو عند بلوغهم خمسين سنة من العمر إذا كانوا غير بالغين هذا العمر يوم الوفاة وعلى شرط أن يكون الزواج قد أبرم قبل الوفاة بسنتين على الأقل (ومع ذلك فإن الأرملة تستحق هذا الراتب إذا ازداد لها ولد من زواجها بالمتوفى إما قبل الوفاة وإما داخل الثلاث مائة يوم الموالية للوفاة. ومن جهة أخرى تفقد الأرملة الحق في هذا الراتب إذا تزوجت من جديد).

2 ـ الأولاد الذين كانوا تحت نفقة المتوفى يوم الوفاة والذين لم يبلغوا من العمر أكثر من

اثنتي عشرة سنة ، أو إحدى وعشرين سنة في حالة ما إذا كانوا يتابعون دراستهم ، أو ثماني عشرة سنة إذا كانوا يتعلمون حرفة .

ج ــ تاريخ نفوذ مفعول الراتب (الفصل 58 من الظهير) :

يصبح راتب الباقين على قيد الحياة نافذ المفعول :

ــ في حالة وفاة شخص صاحب راتب : ابتداء من اليوم الأول للشهر المدني الموالي لتاريخ الوفاة .

ــ في حالة وفاة مؤمن عليه متوفر على الشروط اللازمة لاستحقاق راتب الزمانة أو متوفر على 3240 يوماً من التأمين على الأقل : ابتداء من اليوم الأول للشهر المدني الذي وقعت خلاله الوفاة .

ويتوقف نفاذ مفعول الراتب ابتداء من التاريخ المشار إليه سابقاً على تقديم الطلب إلى الصندوق الوطني الاجتماعي داجل أجل الستة أشهر الموالية لتاريخ الوفاة . أما إذا قدم الطلب بعد انصرام هذا الأجل فإن الراتب يصبح نافذ المفعول ابتداء من اليوم الأول للشهر المدني الموالي لتلقي الطلب .

د ــ مبلغ الراتب (الفصلان 60 و 61 من الظهير) :

إن مبلغ راتب الباقين على قيد الحياة يساوي في ما يخص الزوج أو مجموع الزوجات 50% من مبلغ راتب الزمانة أو راتب الشيخوخة الذي كان لصاحبهما الحق فيه أو الذي كان من حق المتوفى أن يطالب به بتاريخ وفاته . وفي حالة وجود عدة زوجات فإن الراتب يوزع بينهن بالتساوي .

ويستحق نفس المبلغ أي 50% من راتب الزمانة ، أو الشيخوخة ، اليتيم الأبوين و 25% اليتيم من الأم أو الأب .

هذا وأن المبلغ الإجمالي للرواتب المنفذة للباقين على قيد الحياة لا يمكن أن يفوق مجموع مبلغ راتب الزمانة أو راتب الشيخوخة الذي كان يتقاضاه المتوفى أو كان من حقه أن يطالب به في تاريخ الوفاة . وفي حالة ماإذا تجاوز هذا المجموع فإن الرواتب الراجعة لكل طبقة من ذوي الحقوق تكون موضوع تخفيض نسبي .

الفرع الثالث : الإعانات العائلية :

تندرج الإعانات العائلية في إطار حماية الأسرة كما هو الأمر بشأن الإعانات اليومية عن الولادة .

فالإعانات العائلية ترمي إلى توفير دخل إضافي للأسرة بالنظر إلى عدد أبنائها .

فالمقصود إذن بطريقة غير مباشرة تشجيع التناسل لكن في حدود معينة لأن التعويض لا يمكن تلقيه إلا عن ستة أولاد كحد أقصى.

ويخضع نظام الإعانات العائلية في المغرب لمقتضيات الباب الثالث من الجزء الخامس من الظهير وكذلك لمقتضيات الباب الثاني من مرسوم التطبيق الصادر في 25 يوليوز 1960 بشأن الإعانات التي يقدمها الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي وكذلك المرسوم المؤرخ 11 نونبر 1963 المحدد لمبلغ الإعانات العائلية، ومن مجموع هذه النصوص يتلخص تنظيم الإعانات العائلية في الوقت الحاضر كما يلي:

أ ــ الشـــروط:

يشترط في المؤمن عليه لكي يستحق المنح العائلية أن يتوفر على الشروط الآتية:

ــ أن يثبت توفره على 180 يوماً متواصلة أو غير متواصلة من الاشتراك داخل مدة ستة أشهر مدنية بعد تسجيله في الصندوق.

ــ أن يثبت تقاضيه أجراً شهرياً مساوياً على الأقل 80 درهماً.

ــ أن يكون محل إقامته في المغرب (ولكن يجوز الاستغناء عن هذا الشرط في بعض الحالات).

ــ أن يكون في وضعية أجير فعلية أو مستفيداً إما من راتب زمانة وإما من إيراد ممنوح له على أثر عجز دائم عن الشغل يساوي أو يزيد على 70% وناتج عن حادثة شغل أو عن مرض مهني أو أيضاً في حالة وفاة الأجير نفسه بسبب مرض أو حادثة من أي نوع كانت إذا كان الزوج الباقي على قيد الحياة لا يملك هو نفسه حقاً شخصياً لتقاضي الإعانات العائلية.

إلا أنه متى كان كل من الزوج والزوجة مؤمناً عليه ومتوفراً على الشروط التي تخوله الاستفادة من الإعانات العائلية فإن هذه تمنح للزوج فقط.

ب ــ الأشخاص الذين يخولون الحق في الإعانات العائلية:

الأولاد وحدهم يخولون الحق في الإعانات العائلية. وبصفة استثنائية يمكن أن تخول هذا الحق أخت المؤمن عليه أو أخت زوجته طبقاً للشروط التي ستقع الإشارة إليها أثناء درس مدة الإعانات العائلية.

ولم يكن الابن الفريد في ظل ظهير 59/12/31 يخول الحق بهذه الإعانات لكن ظهير 72/7/27 نص على أداء هذه الإعانات من أجل الولد الفريد أيضاً.

ولكي يخول الحق في الإعانة يجب أن يكون الولد مزداداً على أبعد حد ثلاث مائة يوم بعد الحادثة التي ترتبت عنها وفاة الأجير أو عجزه.

ومن جهة أخرى لا يمكن تلقي الإعانات العائلية إلا عن ستة أولاد على الأكثر في ما يخص الأولاد المصرح بهم في الحالة المدنية. وإذا لم يصرح بالأولاد في الحالة المدنية

فإن التعويضات لا يمكن أن تنفذ إلا عن أربعة أولاد على الأكثر من هذا الصنف.

يستحق الإعانات الأولاد الآتي ذكرهم:

1 ـ الأولاد الشرعيون المنحدرون من زواج سابق لأحد الزوجين ما عدا إذا انفسخ هذا الزواج بتطليق أو ببطلان اختياري أو قضائي وعهد بالأولاد إلى الزوج الأول أو إلى شخص ثالث.

2 ـ الأولاد الشرعيون المنحدرون من صلب الزوجين.

3 ـ الأولاد الشرعيون للزوج المتوفى قبل انحلال الزواج.

4 ـ الأولاد المتبنون والأولاد الغير الشرعيين الذين اعترف بهم المستفيد من المنحة أو زوجه.

5 ـ الأولاد اليتامى من الأب والأم الذين يتكفل بهم المستفيد من المنحة العائلية أو المعهودة إليه الكفالة بهم إما بمقرر قضائي وإما بمسعى من مشاريع الإسعاف العمومي بموجب عقد قانوني يجعل الأولاد تحت نفقته.

وعلاوة على ذلك يجب أن يكون الولد مقيماً فوق التراب المغربي ما لم يكن مقيماً في الخارج من أجل مواصلة دروسه.

ج ـ مدة الإعانات العائلية:

تؤدى الإعانات العائلية مبدئياً عن الأولاد الموجودين فعلياً تحت نفقة المستفيد دون مساهمة أي شخص آخر في هذه النفقة. وذلك إلى غاية بلوغ الولد اثنتي عشرة سنة.

غير أن الإعانة تمدد إلى ما بعد هذه السن في الحالات الآتية:

1 ـ إلى غاية 18 سنة من أجل الأولاد الذين يتلقون تكويناً مهنياً.

2 ـ إلى غاية 21 سنة من أجل الولد الذي يتابع دروسه.

3 ـ إلى غاية 21 سنة من أجل الولد الذي يتعذر عليه بكيفية مستمرة تعاطي نشاط يدر عليه كسباً على أثر زمانة أو مرض لا يقبل الشفاء.

4 ـ إلى غاية 21 سنة من أجل بنت أو أخت المؤمن عليه أو بنت أو أخت زوجته إن كان سنها أقل من 21 سنة وكانت تعيش تحت سقف بيته وتتولى الأعمال البيتية لا غير وكذا تربية ولد أو ولدين على الأقل تقل سنهما عن 12 سنة يعيشان على نفقة الشخص الذي يتقاضى الإعانة على أن تكون أمهما قائمة بشغل أو مصابة بعجز دائم عن الشغل يساوي أو يزيد على سبعين في المائة.

د ـ مبلغ الإعانات العائلية:

كان المرسوم المؤرخ في 11 نونبر 1963 قد حدد مقدار الإعانات العائلية في 16 درهماً شهرياً عن كل ولد. وقد صدرت فيما بعد عدة مراسيم متتابعة ترفع هذا المبلغ الذي أصبح الآن

(1993) 80 درهماً شهرياً عن الثلاثة أولاد الأولين ثم36 درهماً عن كل واحد من الآخرين. وإذا بلغ أحد الأولين السن التـي يفقـد معها الحق في الإعانة فإن مبلغ الـ 80 درهماً ينتقل إلى الولد الذي يأتي بعده. كما أن مرسوماً بتاريخ 23 أبريل 1980 أضاف إعانة عينية بشكل إعـانة طبيـة عائلية تتراوح بين 300 درهم سنوياً عن ولد واحد و 800 درهـم عن ستة أولاد. ويشتـرط لمنح هذه الإعانة أن يقدم المستفيد ملفاً طبياً يثبت أنه يستحقها.

هـ ـ كيفية أداء الإعانات العائلية :

تؤدى الإعانات العائلية للمستفيد منها. إلا أنه إذا تبين بعد البحث أن الأولاد يتربون في شروط سيئة أو أن مبلغ الإعانة لا يستعمل في مصلحة الأولاد جاز للمجلس الإداري للصندوق أن يقرر أداء الإعانـة كلها أو بعضهـا إلى شخص ذاتي أو معنوي مؤهـل لإنفاقهـا في مصلحة الأولاد.

وتؤدى الإعانات مبدئياً مباشرة من طرف الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي. غير أنه يمكن أن يلزم المؤاجـرون المنخرطـون في الصندوق بـأن يؤدوا الإعـانـة إلى المؤمن عليهم لحساب الصندوق.

وإذا كـان المستفيد من الإعـانة مسؤولاً عن التـأخير في تقـرير حقـه في تقاضيهـا فإن الصندوق لا يؤدي الإعانات المستحقة إلا في حدود الستة الأشهر الأخيرة. ويمكن للصندوق أن يجري كل سنة رقابة على حقوق المستفيدين من الإعانات وإذا لم تقدم إليه الوثـائق التي تقتضيها الرقابة داخل أجل ثلاثة أشهـر بعد التـاريخ المحـدد لتقديمهـا أوقف أداء الإعانـات ولا يستأنف هذا الأداء إلا ابتداء من اليوم الأول من الشهر الذي يتلقى خلاله هذه الوثائق. غير أنه يمكن أن يخول المستفيد من الإعانة متأخرات تساوي على أبعد حد مبلغ إعانات الثـلاثة الأشهر الأخيرة فيما إذا طلب ذلك.

الفـرع الرابع : مقتضيات مشتركة بين مختلف أنواع الإعانات :

أهم المقتضيات المشتركة بين مختلف أنواع الإعانات التي يقـدمها الصنـدوق الوطني للضمان الاجتماعي هي الآتية:

أ ـ الأجل لتخويل الحق في الإعانة :

كل مدة تقاضى فيها المؤمن عليه تعويضات يومية سواء بـرسم الضمان الاجتمـاعي أو برسم التشريع المتعلق بحوادث الشغل والأمراض المهنيـة تعتبر بمثـابة مـدة تأمين. والآمـاد المعتبرة بهذه الكيفية بمثابة آماد للتأمين يسند لها أجر صـوري يساوي الأجـر الذي استعمـل كأساس لحساب التعويضات اليومية في حدود الأجر الخاضع للاشتراك.

ب ـ الفحوص والمراقبات الطبية :

يجب على المستفيد من الإعانة أن يخضع للفحوص والمراقبات التي يفرضها الصندوق

أياً كان نوعها. وفي حالة عدم مراعاة هذه المقتضيات يسوغ للصندوق توقيف الإعانات أو تخفيضها أو حذفها.

ج ـ ليس لصاحب راتب الزمانة أو الشيخوخة الحق في التعويضات اليومية.

د ـ حالة الجمع بين راتبين:

إذا كان لصاحب راتب الزمانة أو الشيخوخة أو لراتب الباقي على قيد الحياة الحق في راتب معاشي ممنوح بمقتضى التشريع المتعلق بالضمان الاجتماعي أو في إيراد ممنوح بمقتضى التشريع المتعلق بحوادث الشغل والأمراض المهنية فإن الراتب الأول يخفض منه إلى غاية النصف، مبلغ يعادل النصف من الراتب الثاني أو من الإيراد المذكور.

هـ ـ عدم جواز الحجز أو الحوالة:

إن التعويضات المقررة في التشريع المتعلق بالضمان الاجتماعي لا تقبل الحوالة ولا الحجز ما عدا في حالة تأدية ديون النفقة التي يكون المستفيدون من التعويضات ملزمين بها وفي هذه الحالة تكون الحوالة أو الحجز ضمن نفس الشروط والحدود المقررة بالنسبة للأجور.

و ـ الاحتفاظ بالمنافع المنصوص عليها في الظهير:

يحتفظ الأجراء بقوة القانون بجميع المنافع الاجتماعية التي يتمتعون بها بموجب مقتضيات تعاقدية أو تنظيمية إذا كانت غير منصوص عليها في الظهير المتعلق بالضمان الاجتماعي.

ز ـ حق الصندوق في الحلول ضد الغير المسؤول:

إذا كان الحادث أو الجرح المصاب به المؤمن عليه معزواً إلى الغير فإن الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي يحل بقوة القانون محل المعني بالأمر أو ذوي حقوقه في دعواهم على الشخص المسؤول لإرجاع جميع التعويضات المؤداة للمصاب.

وإذا أقام المصاب أو ذوو حقوقه على الشخص المسؤول عن الحادثة أو الجرح دعوى قضائية للمطالبة بالتعويض عن الضرر وجب عليهم أن يبينوا في أي طور من أطوار المسطرة أن المصاب بالحادثة يتمتع بصفة مؤمن له. وعند عدم إثبات هذا البيان يجوز طلب إبطال الحكم في جوهر القضية خلال أجل سنتين يبتدىء من التاريخ الذي يصبح فيه الحكم المذكور نهائياً وذلك إما بإيعاز من النيابة العامة أو بطلب من الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

غير أن المؤمن له أو ذوي حقوقه يحتفظون في الحالة المشار إليها في الفقرة السابقة بالنسبة للشخص المسؤول بجميع حقوق المطالبة بالتعويض عن الضرر ما عدا في ما يخص نفقات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

إن التسوية التي قد تقع بالمراضاة بين الغير والمؤمن عليه لا يسوغ التمسك بها في مواجهة الصندوق إلا إذا كان قد استدعي إلى المشاركة فيها برسالة مضمونة الوصول. ولا تعتبر

نهائية إلا بعد مضي ثلاثين يوماً على توجيه هذه الرسالة.

حـ ـــ إذا منح راتب للزمانة لمؤمن عليه عن حادث أو جرح تسبب فيه واحد من الغير فإن الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي يمكنه أن يطلب من الشخص المسؤول دفع رأس المال اللازم لتكوين راتب الزمانة الذي يجب على الصندوق أن يؤديه للمؤمن عليه.

النزاعات - العقوبات - التقادم

قد تترتب على تطبيق التشريع المتعلق بالضمان الاجتماعي نزاعات تقتضي الحل بواسطة القضاء (الفرع الأول).

ومن جهة أخرى وبالنظر إلى الدور الاجتماعي الذي يلعبه هذا التشريع وإلى الأهمية المعلقة على تطبيقه فإن المشرع اعتبر من الضروري تعزيز مخالفته بعقوبات زجرية (الفرع الثاني) وأخيراً وتطبيقاً لمبدأ عام يقضي بضرورة استعمال الحقوق داخل آجال معينة فإن المشرع قد نص على تقادم الحقوق والدعاوى التي تنشأ عن التشريع المتعلق بالضمان الاجتماعي (الفرع الثالث).

الفرع الأول: النزاعات:

بصرف النظر عن النزاعات التي يترتب عليها تطبيق عقوبات من طرف المحاكم الزجرية العادية كان ظهير 31 دجنبر 1959 قد نص للحالات التي ينازع فيها بشأن قرارات صادرة عن الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي على نوعين من الطعون: أحدهما إداري يرفع أمام لجنة تسمى «لجنة المنازعات» والآخر قضائي يرفع أمام «لجنة ابتدائية» مع إمكانية الطعن في أحكامها على وجه الاستئناف لدى «لجنة الاستئناف» وطلب النقض لدى المجلس الأعلى.

لكن هذا النظام لم يدخل حيز التطبيق إذ أن اللجان المنصوص عليها لم تنشأ ولذلك فإن الظهير الصادر بتاريخ 27 يوليوز 1972 بشأن إنشاء المحاكم الاجتماعية أسند إليها من جملة الصلاحيات البت في النزاعات التي تترتب على تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية بشأن الضمان الاجتماعي.

وقد كرر هذه القاعدة الفصل 71 من الظهير الصادر بنفس التاريخ والمتعلق بالضمان الاجتماعي وإنما استثنى من اختصاص المحاكم الاجتماعية القضايا الجنائية والنزاعات الراجعة بحكم نوعها إلى قضاء آخر والمقصود بهذه العبارة هو بنوع خاص تطبيق العقوبات

الزجرية التي يترتب تطبيقها على مخالفة مقتضيات الظهير والنصوص التنظيمية وكذلك حلول الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي محل المستفيدين من أحد التعويضات في ممارسة حقهم بالمتابعة ضد الغير. وقد سبق القول إن النظر في النزاعات المترتبة عن تطبيق التشريع المتعلق بالضمان الاجتماعي أصبحت من اختصاص القسم الاجتماعي لدى المحاكم الابتدائية.

وكما وقع أيضاً عرض المسطرة المطبقة لدى المحاكم المذكورة. وتضاف إليها الملاحظات الآتية:

في حالة حصول اتفاق على أثر محاولة صلح يثبت ذلك الاتفاق حسب الأحوال إما في محضر، وإما، متى كان النزاع يدور حول تعويضات أو رواتب، بأمر قضائي يعين تحت طائلة البطلان جميع العناصر التي وقع الاستناد عليها من أجل تعيين تلك التعويضات أو الرواتب ضمن الشروط التي ينص عليها التشريع المتعلق بالضمان الاجتماعي ويجب عند الاقتضاء تعيين هذه العناصر نفسها في الحكم الذي تصدره المحكمة.

الفرع الثاني: العقوبات:

ينص ظهير 27 يوليوز 1972 على أربع مخالفات معاقب عليها بغرامات مختلفة وهذه المخالفات هي الآتية:

1 ـ حالة ما إذا لم يراع المؤاجر مقتضيات الظهير. وتكون العقوبة أشد في حالة العود.

2 ـ في حالة إدلاء المؤاجر عن قصد بتصريحات غير مطابقة للحقيقة بغية تمكين واحد من أجرائه من تقاضي إعانات ليس له حق في تقاضيها.

3 ـ في حالة الأجير الذي يدلي عن قصد بتصريحات غير مطابقة للحقيقة بغية تقاضي إعانات ليس له الحق في تقاضيها.

4 ـ في حالة المؤاجر الذي احتفظ بدون موجب باشتراك الأجراء المقتطع من أجرهم.

وفي جميع هذه الأحوال تثار الدعوى من طرف النيابة العامة بطلب من مدير الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

الفرع الثالث: التقادم:

أ ـ في دعاوى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي:

كان الفصل 76 من الظهير في نصه الأصلي يقضي بأن الدعوى المدنية الرامية إلى استيفاء المبالغ المستحقة للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي التي تقام منفصلة عن الدعوى العمومية تتقادم بمضي خمس سنين تبدأ عند انتهاء الأجل الذي يضربه للمدين الصندوق

الوطني للضمان الاجتماعي بواسطة كشف الحساب الذي يوجهه لـه. ولم يكن الصندوق يوجه كشف الحساب إلا بعد مرور زمن طويل يزيد أحياناً على عشر سنوات بحيث إن المنخرط كان يبقى معرضاً للمطالبة باشتراكات عن مدة تزيد على عشر سنوات.

وأمام الاحتجاجات الكثيرة على هـذه الوضعيـة تدخـل البرلمـان وأقر بقـانون جـديد رقم 84/7 (صودق عليه بالظهير رقم 1/84-195 المؤرخ في 28 دجنبر 1984) تغيير الفصل 76 من الظهير وتعويضه بنص جديد يحدد أجل التقادم في أربع سنوات تبدأ من فـاتح أول شهـر يلي تـوجيه الصنـدوق كشف الحساب إلى المنخـرط المدين. ولتـطبيق هـذا الأجـل يقضي النص الجديد بأنه يتعين على الصندوق أن يوجه إلى كل منخرط قبل نهاية كل سنة كشف حسابه عن السنة السابقة. وذلك تحت طائلة سقوط حق الصندوق بالمتابعة.

ب ــ دعاوى المؤمن عليه:

إن دعوى المؤمن عليه قصد استخلاص التعويضات اليومية عن المرض أو عن حادثة أو عن الولادة أو قصد استيفاء المنح العائلية وكـذلك دعـواه أو دعوى ذوي حقـوقه الـرامية إلى استيفاء المنحة عن الوفاة أو رواتب الزمانة أو الشيخوخة أو الباقين على قيد الحياة تتقادم بمرور ستة أشهر.

ويحسب أجل التقادم ابتداء من اليوم الأول من الشهر المدني الموالي للشهر الذي تتعلق به الإعانات أو، متى كان الأمر يتعلق بالإعانات للباقين على قيد الحياة، ابتداء من تاريخ وفاة المؤمن عليه.

المراجع باللغة العربية

نظراً لكون هذا الكتاب معداً بالدرجة الأولى لطلاب الإجازة في الحقوق فقد اكتفينا بالإشارة إلى المراجع الرئيسية :

أ ــ قانون الشغل :

1 ـ محمد سعيد بناني ـ قانون الشغل بالمغرب ـ المجلد الأول ـ علاقات الشغل الفردية ـ دار النشر المغربية ـ الدار البيضاء ـ الطبعة الثانية 1989 ـ المجلد الثاني ـ علاقات الشغل الجماعية 1985 .

2 ـ الدكتور قبلان سليم كيروز ـ قانون العمل المغربي ـ بيروت ـ 1964 .

3 ـ الدكتور آمال جلال ـ مسؤولية المؤاجر عن حوادث الشغل والأمراض المهنية في التشريع المغربي ـ مطبعة النجاح الجديدة ـ الدار البيضاء ـ 1977 .

4 ـ محمد أحمد الفكاك ـ الفسخ بالإرادة المنفردة في عقد العمل الفردي ـ مطابع دار الكتاب ـ الدار البيضاء ـ 1966 .

5 ـ ندوة الشغل والمجتمع (فاس 10/8 أبريل 1982) منشورات كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية ـ فاس 1982 ـ 1983 .

6 ـ سعيد عبد السلام حبيب ـ شرح عقد العمل في القانون الموحد ـ القاهرة ـ 1959 .

7 ـ الدكتور محمود حلمي مراد ـ قانون العمل والتأمينات الاجتماعية ـ القاهرة ـ 1961 .

8 ـ الدكتور عدنان العابد والدكتور يوسف إلياس ـ قانون العمل (العراق) ـ دار المعرفة ـ بغداد ـ 1980 .

9 ـ مكتب العمل العربي ـ القوى العاملة والاستخدام في بلدان المغرب العربي ـ 1982 .

10 ـ مكتب العمل العربي ـ اتفاقيات وتوصيات العمل العربية .

11 ـ الدكتور محمد الكشبور ـ التعسف في إنهاء عقد الشغل ـ مطبعة النجاح الجديدة ـ 1992 .

12 ـ عياش ألبير ـ الحركة النقابية في المغرب ـ الجزء الأول ـ ترجمة نور الدين سعودي ـ مطبعة فضالة المحمدية ـ 1988

ب ــ الضمان الاجتماعي:
1 ـ الدكتور صادق مهدي السعيد ـ الضمان الاجتماعي ـ دراسة مقارنة ـ دار الفكر العربي ـ 1957.
2 ـ الدكتور محمد مبارك حجير ـ الضمان الاجتماعي ـ القاهرة ـ 1956.
3 ـ أندريه جينغ ـ الضمان الاجتماعي ـ تعريب نبيه صقر ـ منشورات عويدات ـ بيروت ـ 1964.
4 ـ الدكتور عدنان العابد والدكتور يوسف إلياس ـ قانون الضمان الاجتماعي ـ بغداد ـ 1980.

BIBLIOGRAPHIE

I - Droit du travail:

1 - Boudahrain, Abdellah - Droit social marocain-Sochepresse Université 1983.
2 - Brun et Galland: Droit du travail, Sirey 2ème édition, 1978.
3 - Brun: La Jurisprudence en droit du travail, 1968.
4 - Camerlynck et Lyon-Caen: Droit du travail, Précis Dalloz, 1982.
5 - Durand et Vitu: Traité du droit du travail-Dalloz, 3 volumes, 1956.
6 - Lyon-Caen et Pelissier: Les grands arrêts du droit du travail, 1980.
7 - Lancre Paul: Legislation marocaine du travail, 2ème édition, Imprimeries réunies - Casablanca.
8 - Menami Abdellatif , Le syndiculisme ouvrier au Maroc, Les éditions Maghrébines, sans date.
9 - Pelissier (J.) - Le nouveau droit du licenciement, Sirey, 1977.
10 - B.I.T. L'inspection du travail -Geneve,1971.
11 - Rivero et Savatier, Droit du travail, 9° édition, Presse universitaire de France, 1984.
12 - Lyon-Caen et Pelissier: Droit du travail - quinziéme èdition, 1990, Prèci Dalloz.

II - Sécurité Sociale:

1 - Doublet (Jacques): Sécurité sociale, Presses universitaires de France, 1964.
2 - Getting André: La Sécurité sociale, Collection «Que sais-je?» 5ème édition, 1960.
3 - Dupeyroux J.J.: Sécurité Sociale, Précis Dalloz, 7ème édition, 1977.
4 - Netter Francis: La sécurité sociale et ses principes, Sirey, 1960.
5 - Mouton Peirre: La sécurité sociale en Afrique au Sud du Sahara B.I.T. Genève, 1974.
6 - B.I.T.: La Sécurité sociale des travailleurs migrants, Genève, 1974.
7 - Milton I. Roemer: L'organisation de soins médicuax dans le cadre de la sécurité sociale, B.I.T. Genève, 1969.
8 - B.I.T.: Les systèmes d'assurance - Chomage, Genève, 1955.
9 - Savy Robert: La sécurité sociale en agriculture B.I.T. Genève, 1970.

فهرس المواد

القسم الثاني : علاقات الشغل الفردية

القسم الثالث: علاقات الشغل الجماعية

القسم الرابع: **الضمان الاجتماعي**

المركز الثقافي العربي
ص ب ١١٣/٥١٥٨ بيروت - لبنان
ص.ب 4006 - الدار البيضاء - المغرب